

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO



“EL VOTO SECRETO EN LA PRUEBA DE RECuento.”

Tesis que para obtener el Título de Licenciada en Derecho, presenta la
Alumna: Aurea Susana Codina Barrios.

Director: Dr. Arturo Fernández Arras.

Ciudad Universitaria, Agosto 2009.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

*“A mis padres que les debo lo que soy,
porque han sido el mejor ejemplo y apoyo en mi vida.
Los admiro y amo con todo mi corazón.”*

“A mis dos hermanas y mis sobrinos que tanto quiero y son parte de mi.”

*“Gracias María Luisa por tu apoyo, tenacidad
y perseverancia.”*

“A la UNAM, mi respeto eterno.”

Índice

INTRODUCCIÓN	I
1. CAPÍTULO I GENERALIDADES SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL	1
1.1 Introducción	1
1.2 Convenio 87 "Relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación"	6
1.3 Convenio 98 "Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva"	13
1.4 Derechos Humanos de los Trabajadores	23
1.5 Principios en Materia Sindical	27
1.6 Derechos Sindicales	30
2. CAPÍTULO II SINDICATO, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y HUELGA	34
2.1 Introducción	34
2.2 Contrato Colectivo de Trabajo	39
2.3 Contrato Ley	44
2.4 Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo	46
2.5 Huelga	52
3. CAPÍTULO III EL RECUENTO	73
3.1 Introducción	73
3.2 Definición	81

3.3	Origen e importancia de la Prueba de Recuento	85
3.4	Discusión en torno al voto secreto en la prueba de recuento en México	89
3.5	Derecho comparado en América Latina: Argentina, Chile, Paraguay y Venezuela	95
3.5.1	Argentina	95
3.5.2	Chile	105
3.5.3	Paraguay	106
3.5.4	Venezuela	110
4.	CAPÍTULO IV EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL VOTO SECRETO	117
4.1	Introducción	117
4.2	Análisis del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo	120
4.3	El voto secreto en el recuento	123
4.4	Las propuestas de reforma al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo	126
4.5	Contradicción de Tesis 74/2008-SS	135
5.	CAPÍTULO V UNA PROPUESTA DE SOLUCIÓN	151
5.1	Introducción	151
5.2	Jurisprudencia 150/2008	152
5.3	Propuesta de procedimiento de la prueba de recuento	160

REFLEXIONES FINALES	170
BIBLIOGRAFÍA	175

Introducción

Previo a comenzar el análisis del presente trabajo de investigación es importante señalar que, cuando en la normatividad existe alguna laguna o procedimiento que no está lo suficientemente regulado y, el mismo se deja al arbitrio de alguna autoridad, me refiero específicamente a la laboral, se pueden presentar situaciones diversas, pasando hasta por encima de los Tratados Internacionales.

Ante este escenario, y a falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, en sus Reglamentos, o en los Tratados Internacionales, se tomarán en consideración disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. Sin embargo, el problema continúa cuando los asuntos siguen presentándose y no existe claridad para darles solución.

Este es precisamente el caso del desahogo de la prueba denominada Recuento prevista en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, la cual será analizada abordando temas como el de la libertad sindical y derecho de sindicación; que serán relacionados directamente con los derechos humanos; tomando en consideración que la libertad sindical es un derecho natural de todo hombre, que aparejada a su esencia individual, se recurre para crear una organización sindical democrática, para pertenecer a ésta si ya está fundada, para dejar o no de pertenecer a ella, para afiliarse a diversa, o bien; para manifestar su voluntad de que subsistan o no los movimientos de huelga.

Siendo importante resaltar que, para la mejor comprensión del tema de estudio, se advierte la necesidad de hablar de: la contratación colectiva, el procedimiento de huelga y la titularidad, en virtud de que van íntimamente ligados a la prueba de recuento.

Resulta además de suma trascendencia la investigación y estudio de un régimen comparativo y práctico; es decir, la normatividad jurídica en otros Países de América Latina; lo anterior con la finalidad de retomar experiencias para ver si las podemos aplicar en nuestro sistema jurídico; es por ello que decidimos agregar en un capítulo los conflictos colectivos en Argentina, Chile, Paraguay y Venezuela.

Quizás para muchos lectores les resulte fastidioso el tema del derecho colectivo, sin embargo, el mismo es fascinante al descubrir la normatividad, importancia y efectos del mismo, pasando por la doctrina y aterrizando en la práctica.

Tenemos conocimiento que en materia colectiva, la prueba de recuento prevista en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo es la llamada "prueba reina", ya que a través de este medio, se constata la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores, para determinar por un lado a qué sindicato desean pertenecer a través de las demandas de titularidad o bien, si quieren o no una huelga, ya sea por revisión de sus contratos colectivos, por violaciones al mismo, o por firma; en ambos casos se propone que se realice mediante voto personal, libre, directo y secreto, y no únicamente como lo señala la Jurisprudencia 150/2008, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión

privada del 1º de octubre de 2008, en las demandas de titularidad, haciendo valer los principios generales del derecho.

En relación con lo anterior, se considera importante hacer mención que el único Tribunal Laboral en México, que empezó a aplicar de manera novedosa el voto secreto en los recuentos tanto en el procedimiento de huelga, como en las titularidades de los contratos colectivos de trabajo, antes de la fecha en que se emitiera la Jurisprudencia mencionada, es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, situación que de igual forma será abordada en el presente trabajo.

En los conflictos entre dos o más sindicatos que dicen representar a la mayoría de los trabajadores, se aplica el procedimiento que se sigue para la huelga; es decir, en una sola audiencia denominada: de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, y bajo las normas previstas en el artículo 895 de la Ley Laboral.

En este orden de ideas, si se ofrece como prueba el recuento, que es lo correcto para tal efecto, porque es la única manera de saber quién representa realmente a los trabajadores, se observarán las reglas contenidas en el artículo 931 de la Ley Laboral: la Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse; únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento; serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento; no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en

cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Derivado de la lectura anterior y desde mi punto de vista, tenemos que la Jurisprudencia número 150/2008, únicamente obliga a las autoridades laborales a ordenar y garantizar que en el desahogo de esa diligencia los trabajadores emitan su voto personal, libre, directo y secreto, no a seguir un procedimiento, como lo señala el artículo 931, toda vez que considero otorga libertad de decisión a los Presidente de las Juntas, al establecer en una parte de su texto: "...la Junta indicada deberá, **según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto...**".

Es precisamente ante este panorama, donde radica el punto medular de mi trabajo de tesis, ya que, **si bien es cierto, existe la Jurisprudencia número 150/2008, misma que es un gran avance para el respeto a la libre sindicación y la democratización de los sindicatos, ya que es, desde mi punto de vista, suficiente para garantizarlas, advirtiéndose varios aspectos que son necesarios estudiar en relación con el artículo 931 antes invocado.**

Un ejemplo es la fracción II, que a la letra dice: "*únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento*", texto que en la práctica se contradecía con la tesis jurisprudencial 4a./J.24/93, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número 65, mayo de 1993, Octava Época, página 22, denominada "*RECUENTO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO*". Siendo relevante señalar que con fecha 29 de abril de 2009, la misma fue superada al emitirse la solicitud de modificación de la Jurisprudencia 5/2009, por la Segunda Sala

de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde determinó apartarse del contenido de la tesis antes señalada, dando como resultado la registrada bajo el número 61/2009, intitulada: *“RECUENTO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA RELATIVA, PREVISTA EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO”*. Así como también la fracción V que habla de las objeciones a dicha prueba.

El presente estudio se realiza con el objetivo, ahora que está tan de moda la reforma laboral, de subsanar las lagunas que preexisten y tratar de obtener un procedimiento de desahogo de la prueba de recuento adecuado a nuestra realidad.

Finalmente, debido a la escasa bibliografía sobre este tema, se pretende adecuar la doctrina con la práctica cotidiana en los Tribunales de Trabajo, para poder culminar con la propuesta de un procedimiento para su desahogo, sin someterse a intereses políticos; de empresarios o de las organizaciones sindicales, ya que la excepción confirma la regla; con estricto apego a la Ley, respeto a la libertad sindical y derecho de sindicación, otorgando a las partes seguridad y certeza jurídica.

CAPÍTULO I GENERALIDADES SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL

“... la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”.

(Preámbulo Constitución OIT)

1.1 Introducción.

Al revisar los orígenes del derecho obrero, encontramos que la Organización Internacional del Trabajo precisó que la primera prohibición radical de la Edad Contemporánea de la coalición, la sindicación y la huelga, se dio en la célebre Ley Le Chapelier de 1791, denominada también la Declaración de Guerra de la Burguesía a la Clase Trabajadora, situación que constituía una conspiracy in restraint of trade (conspiración de restringir la libertad de la industria).

La evolución del derecho de huelga básicamente tiene tres etapas: Prohibición, Tolerancia y Reglamentación legal de las instituciones. La Prohibición, fue un fenómeno evidente en Europa, teniendo como ejemplos claros el Edicto de Turgot y, con mayor fuerza la Ley Le Chapelier antes citada; en esta etapa, la llamada cuestión social, genera al principio tímidas e incipientes reacciones entre los trabajadores, que luego irrumpirán con mayor énfasis y en forma virulenta en distintos espacios, (incluso con asociaciones obreras de carácter clandestino o al margen de la ley), al punto que después de múltiples huelgas, manifestaciones y otras acciones colectivas conquistarán la Tolerancia por parte del Estado y, por último, la Era de la Reglamentación legal de las instituciones; siendo precisamente en esta etapa, donde tiene lugar el llamado advenimiento del régimen sindical; en la

cual, la libertad sindical y la huelga deja de ser un delito al otorgársele la debida importancia y el interés por parte del Gobierno y convertirse en un derecho, cuya última etapa evolutiva será su reconocimiento en instrumentos internacionales como un derecho humano fundamental.¹

La libertad sindical es reconocida mundialmente como una de las garantías fundamentales del hombre y la mujer trabajadores; existe y protege su ejercicio en los países más desarrollados y además es complementaria del derecho a la negociación colectiva, mediante la cual patrones y trabajadores pactan el precio y las condiciones de trabajo. Estas concertaciones crean condiciones favorables para el desarrollo del empleo estable y la competitividad socialmente responsable. *A contrario sensu*, cuando se impide la libre organización laboral, ampliando el control estatal o patronal, se genera inseguridad jurídica y social.

En relación con lo anterior, para José Manuel Lastra Lastra: *“La libertad significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad.”*²

Al respecto, nuestra Carta Magna en su artículo 123, apartado A, fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX y XXII, tutela tanto la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores en ejercicio de su autonomía, así como el reconocimiento del derecho a la libre sindicación como un derecho fundamental.

Los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales, como organizaciones que contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios y al imperativo constitucional de

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. II. Porrúa. México. Págs. 569-571.

² www.revistajuridica.com. Autor: LASTRA Lastra, José Manuel. La Libertad Sindical.

su creación, así como el ejercicio de su actividad, son libres dentro del marco de respeto a la Constitución y a la Ley, con la precisión de que tanto su estructura interna, como su funcionamiento, son democráticos.

Como anteriormente ya se estableció, en nuestro País el derecho a la libertad sindical se consagra en la Constitución Política, en el artículo 123, mismo que en su fracción XVI, a la letra establece: *"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."*

Bajo esa tesitura, el marco colectivo de la libertad sindical, radica en la posición que tienen tanto los sindicatos de trabajadores, como de patrones frente al Estado, en la cual se concibe y discute el derecho a constituirse como tal, a redactar los estatutos y reglamentos, de elegir de manera libre a sus representantes y a organizar su administración.

En tal virtud, tenemos que uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa nuestro sistema de relaciones laborales, es precisamente el reconocimiento del derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental a sindicarse de manera libre y sin presión de ningún tipo.

Por lo cual, al tratarse de un derecho, resulta importante hacer notar que el asociarse no tendría sentido práctico, si no se goza del derecho de entablar relaciones de representación colectiva, de reivindicar, proteger y mejorar la interlocución obrera ante el empleador; en otras palabras, la libertad sindical consagrada y reconocida por la Constitución y la Ley, forman parte directamente con la contratación colectiva y la huelga, trilogía que como bien sabemos, conforma al Derecho Sindical.

En este sentido, José Manuel Lastra Lastra opina que:

*“la libertad sindical puede ejercerse positiva o negativamente. En la forma primera se refiere a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo caso tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues, al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar”.*³

Es decir, la libertad sindical se observa desde dos sentidos: positivo y negativo. El primero refiere al derecho que tienen los trabajadores para constituir asociaciones sindicales, la potestad de afiliarse, su permanencia en ella, a reunirse y desarrollar las actividades inherentes, el solicitar ante las autoridades y los patrones su reconocimiento y el derecho a involucrarse en la vida interna de las asociaciones sindicales. En tanto que el aspecto negativo, puntualiza en la potestad de un individuo a no afiliarse a alguno, teniendo el derecho de abstenerse a participar en cualquier acto que lo involucre a formar parte de alguna organización sindical.

En relación con lo anterior, tenemos que la libertad sindical es el derecho de los trabajadores y patrones, expresado en poderes individuales y colectivos, en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa y sin injerencias, tienen derecho a constituir libremente organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico

³ Idem.

respectivo, sin dejar desapercibida la libertad del trabajador para separarse del mismo.

La Libertad Sindical es una figura tan noble en el derecho colectivo, entendida como tal, que promueve la igualdad tanto del individuo, como de los grupos en que se integra, la cual se compone de dos vertientes: El derecho a la libertad, que refiere a la posibilidad de elegir con independencia; y simultáneamente al derecho de asociación; de los cuales ambos son derechos inherentes a la esencia humana.

Así también, podríamos decir que la libertad sindical es: *“un complemento de la libertad individual de los trabajadores”*⁴.

Bajo esa tesitura, Lastra Lastra hace una interesante reflexión:

*“en ejercicio de la libertad sindical se llega a la creación de un grupo que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución. Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde, son sustituidos en gran parte sus creadores. Así, la Libertad Sindical, ya tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato. Entre estos dos sujetos pueden surgir conflictos. ¿Cuál de los dos sujetos va a triunfar en el conflicto? ¿El individuo, o el grupo? Al lado del individuo y de su interés individual se coloca el grupo y el interés general de la profesión”*⁵.

Concatenado con lo anterior, tenemos que en la libertad sindical existe una clara relación de los derechos humanos con el derecho del trabajo; es decir, tanto el concepto de libertad sindical, como el de asociación, son inherentes a los derechos humanos fundamentales, llegando a la conclusión de que la

⁴ Cfr. LASTRA Lastra José Manuel, Derecho Sindical, Porrúa, México, 2003, pág. 227.

⁵ Ibidem págs. 227 y 228.

libertad sindical, sin dudar, es un derecho natural que tiene el hombre por la naturaleza misma de su condición. Razón por la cual, es necesario hacer un breve pero significativo estudio de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ya que éstos tienen por objeto promover y garantizar los derechos humanos fundamentales.

Éstos dos instrumentos se complementan, pues mientras el primero concierne al libre ejercicio del derecho de sindicalización, el otro protege esencialmente a los trabajadores y sus organizaciones frente a actos de discriminación e injerencia de los patrones y gobiernos, y por el otro lado fomenta la negociación colectiva.

1.2 Convenio 87 "Relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación".

México, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, al ratificar el Convenio 87 el 1° de abril de 1950, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores la libertad sindical y el ejercicio a la libre sindicación con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, así como la abstención de las autoridades de intervenir y limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal; tutelando los siguientes derechos:

"Parte I. Libertad Sindical.

Artículo 1

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será

aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término «organización» significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del derecho de sindicación.

Artículo 11

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.⁶

Al respecto, es preciso mencionar que nuestra Constitución, de donde emana la legislación laboral, se observan los principios antes citados. Sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo encontramos limitaciones que desnaturalizan la esencia de la Libertad Sindical, tales como la exigencia del registro sindical solicitado ante la autoridad competente, requisito esencial sin el cual, según el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, los Sindicatos simplemente no pueden actuar, lo anterior, a pesar de encontrarse legitimados, al contar con

⁶ <http://www.oit.org.mx> Convenio 87. Organización Internacional del Trabajo.

personalidad jurídica desde su formación, teniendo como resultado una flagrante violación a la Libertad Sindical.

Si bien es cierto que legalmente el registro de sindicatos en México tiene un carácter declarativo y no constitutivo, no menos cierto es que en la práctica se ha convertido en una autorización previa; situación que se ve reforzada desde el mismo marco legal, que establece a la llamada “Toma de Nota” (denominación que se da en la práctica al documento a través del cual se otorga el registro sindical y se utiliza para darle vida jurídica a un sindicato) como el documento idóneo para acreditar la personalidad del sindicato, así como al establecer reglamentariamente la facultad de negar dicho registro.

Así, nos encontramos con una aplicación discrecional de dicha facultad ya sea para negar la toma de nota, o bien posponiendo injustificadamente el otorgamiento del registro, mediante requerimientos de cumplir con requisitos no contemplados en la ley.

Este tipo de prácticas ha sido calificada como contrarias a la libertad sindical por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en el cual el gobierno mexicano es miembro por el periodo 2008-2011, decisión tomada en la reunión 302 del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Ginebra, Suiza; resoluciones que a continuación se mencionan:

“El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa

indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. Aun cuando el registro sea facultativo, si de él depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder "fomentar y defender los intereses de sus miembros", el mero hecho de que en tales casos la autoridad encargada de la inscripción goce del derecho discrecional de denegarla conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa".⁷

"Una disposición legal que supedita el derecho de asociación a una autorización dada de una manera puramente discrecional por un departamento ministerial es incompatible con el principio de la libertad sindical".⁸

"Aunque el procedimiento de registro con mucha frecuencia es un trámite meramente formal, en algunos casos la ley concede a las autoridades competentes facultades más o menos discrecionales para decidir si la organización cumple los requisitos descritos para su inscripción en el registro, con lo que se crea una situación análoga a la exigencia de "autorización previa". Surgen situaciones parecidas cuando un procedimiento de inscripción en el registro es complicado y largo o la lentitud con que las autoridades administrativas competentes pueden ejercer a veces sus facultades, en la práctica pueden representar un obstáculo serio a la creación de un sindicato y, en definitiva, la privación del derecho a crear una organización sin autorización previa".⁹

⁷ (Véanse Recopilación de 1996, párrafos 207 y 244 y, por ejemplo, 308.º informe, caso núm. 1894, párrafo 536; 313.º informe, caso núm. 1897, párrafo 111; 318.º informe, caso núm. 2038, párrafo 530; 324.º Informe, caso núm. 2090, párrafo 200, caso núm. 2053, párrafo 231; 329.º Informe, caso núm. 2140, párrafo 295, caso núm. 2133, párrafo 545; 332.º Informe, caso núm. 2225, párrafo 377; 333.º informe, caso núm. 2268, párrafo 733 y 334.º Informe, caso núm. 2282, párrafo 638.)

⁸ (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 245 y 332.º Informe, caso núm. 2225, párrafo 380.)

⁹ (Véase Recopilación de 1996, párrafo 260; 327.º Informe, caso núm. 1581, párrafo 110 y 328.º Informe, caso núm. 2158, párrafo 321.)

“La autoridad administrativa no debería poder denegar la inscripción en el registro de una organización sólo por estimar que podría dedicarse a actividades que pudieran sobrepasar el marco de las actividades sindicales normales, o no encontrarse en medida de cumplir sus funciones. Aceptar un sistema de esta naturaleza equivaldría a supeditar la inscripción obligatoria de los sindicatos a una autorización previa de la autoridad administrativa”.¹⁰

“En los casos en que el encargado del registro tiene que basarse en su propio criterio para decidir si un sindicato reúne las condiciones para ser registrado aunque su decisión pueda ser objeto de apelación ante los tribunales, el Comité estimó que la existencia de un recurso judicial de apelación no parece una garantía suficiente; en efecto, no modifica el carácter de las facultades concedidas a las autoridades encargadas de la inscripción, y los jueces ante quienes se plantean tales recursos no tendrán más posibilidad que cerciorarse de que la legislación ha sido correctamente aplicada. El Comité llamó la atención acerca de la conveniencia de definir claramente en la legislación las condiciones precisas que los sindicatos deberán cumplir para poder ser registrados y de prescribir criterios específicos para determinar si esas condiciones se cumplen o no”.¹¹

“El control normal de la actividad de los sindicatos debería efectuarse a posteriori por el juez; el hecho de que una organización que solicita beneficiarse del estatuto de sindicato profesional pueda entregarse, dado el caso, a una actividad ajena a la sindical no parece constituir un motivo suficiente para que las organizaciones sindicales sean sometidas a control a priori en lo que respecta a su composición o a la composición de su comisión directiva. El hecho de negar la inscripción a un sindicato porque las autoridades, de antemano y por su propia cuenta, consideren que pudiera ser políticamente indeseable, sería equivalente a someter la inscripción obligatoria de un sindicato a una autorización previa por parte de las autoridades, lo cual no es compatible con las disposiciones del Convenio núm. 87”.¹²

¹⁰ (Véase Recopilación de 1996, párrafo 261.)

¹¹ (Véase Recopilación de 1996, párrafo 266; 333.er informe, caso núm. 2301, párrafo 594.)

¹² (Véase Recopilación de 1996, párrafo 268; 307.º Informe, caso núm. 1918, párrafo 251 y 333. Informe, caso núm. 2301, párrafo 591.)

“La dilación del procedimiento de registro supone un grave obstáculo a la constitución de organizaciones, y equivale a la denegación del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sin autorización previa”.¹³

“Se considera razonable el plazo de un mes para registrar una organización”.¹⁴

De las resoluciones antes citadas se advierte de manera fehaciente que la esencia de la libertad sindical se encuentra íntimamente ligada a los derechos humanos básicos, para crear, organizar y afiliarse a organizaciones sindicales de manera libre y sin algún tipo de limitantes creadas o improvisadas por parte del Estado o de los patrones.

Para finalizar diremos que la libertad sindical es un derecho que se encuentra íntimamente ligado al trabajador, el cual dada su importancia ha enriquecido extraordinariamente su protección a nivel internacional, exponiéndose a continuación los documentos más relevantes:

1. Convención Americana sobre Derechos Humanos, en cuyo artículo 16 refiere a la libertad de asociación con fines laborales;
2. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, que prevé en su artículo 23.4 el derecho de toda persona a crear sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses;
3. El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, en cuyo artículo 22 regula la libertad de asociación de orden laboral, sin permitir al Estado menoscabar el ejercicio de la libertad sindical;

¹³ (Véase 338.º Informe, caso núm. 2244, párrafo 1261.)

¹⁴ (Véase 337.º informe, caso núm. 2244, párrafo 1261)

4. El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en su artículo 8 establece ampliamente el derecho a la libertad sindical y;

5. El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, dedicado exclusivamente a la libertad sindical.

No obstante lo tutelado, tanto por la Norma Fundamental y los documentos internacionales, es clara la violación a los derechos de libertad sindical y el derecho de sindicación. Considerando de manera urgente tomar medidas y denunciar la violación de los principios tutelados, con el objeto de que la acción directa hacia el trabajador encuentre su propio cauce y defina el alcance de sus reivindicaciones.

En general, en nuestro País encontramos un sindicalismo dependiente y subordinado a decisiones políticas, económicas, débiles frente a las presiones del neoliberalismo y a las políticas de ajuste, de las que muchas veces acaban por aceptar no en calidad de víctimas sino de asociados al sistema, prácticas que se han ido acentuado con el transcurso del tiempo, haciendo a los sindicatos más débiles y menos representativos.

1.3 Convenio 98 "Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva".

Este Convenio tiene como finalidad complementar en distintos aspectos el Convenio 87, consagra la protección contra actos de discriminación y actos de injerencia y establece para los Estados que lo ratifiquen la obligación de promover la negociación colectiva.

Ahora bien, en lo que respecta a su ámbito de aplicación, mientras que el Convenio 87 se aplica en forma general a todos los trabajadores y empleadores sin distinción alguna, exceptuando las fuerzas armadas y la policía, el Convenio 98, que además reitera esta excepción, establece en su artículo 6, que el mismo no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado.

Mediante dicho Convenio, la protección que se brinda a los trabajadores y a sus dirigentes contra actos de discriminación antisindical, viene a ser un elemento esencial, toda vez que éstos pueden provocar en la práctica, la negación de las garantías previstas en el Convenio 87.

El artículo 1, del citado Convenio numeral 2, establece que esta protección, se deberá ejercer especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

“a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”¹⁵

Consecuentemente se debe garantizar a los trabajadores una protección adecuada, tanto en el momento de su contratación, como durante el curso del empleo, inclusive al momento de la terminación de la relación laboral, frente a todas las medidas de carácter discriminatorio que se encuentran vinculadas a la afiliación sindical o a la realización de actividades sindicales legítimas.

¹⁵ Artículo 1, Convenio 98 "Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva".

La protección del Convenio es particularmente importante para los dirigentes y delegados sindicales quienes deben tener garantías de que no sufrirán perjuicios como consecuencia de su mandato.

Sabemos que la existencia de disposiciones legislativas generales que prohíben los actos de discriminación antisindical resultan insuficientes si éstas no van acompañadas de procedimientos rápidos, eficaces y poco costosos que garanticen su aplicación en la práctica, así como de sanciones disuasivas.

Ésta protección puede garantizarse por diversos medios, adaptados a la legislación y a las prácticas nacionales, con la condición de que logren prevenir o reparar de manera eficaz los actos de discriminación antisindical. Para esto, el reintegro del trabajador despedido con el pago de indemnizaciones retroactivas constituye el medio más apropiado de remediarlos.

El Artículo 2 del mencionado Convenio 98 establece que:

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya sea que se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de las organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o una organización de empleadores.”¹⁶

¹⁶ Idem.

Al respecto, nuestra legislación laboral debería establecer de manera explícita recursos rápidos y sanciones eficaces y suficientemente disuasivas para proteger a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra este tipo de actos.

Uno de los principales problemas que nos debe de preocupar y que violenta de manera sistemática los derechos de los trabajadores, son los denominados “contratos colectivos de protección patronal”, que como bien sabemos, no están previstos en la Ley Federal del Trabajo, y que a diario son depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, práctica que debe ser erradicada, porque no nada más perjudican a la clase obrera, que desconoce su contenido (mínimos de Ley), sino que considero que van en contra también de los intereses de los empleadores, ya que da pauta a que sean extorsionados con el tiempo a través de las demandas de titularidad del contrato colectivo de trabajo, por agrupaciones obreras corruptas que han encontrado un *modus vivendi* ante la pasividad de algunos patrones.

Para efectos de la promoción de la negociación colectiva, el artículo 4, de dicho Convenio señala que:

“deberán adoptarse mediadas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”¹⁷

¹⁷ Idem.

Este artículo particularmente se refiere a la obligación que tienen los Países signantes de promover la negociación colectiva y el carácter libre y voluntario de la misma. En México, por fortuna está reglamentada en nuestra Ley Laboral.

La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la OIT, como el proceso encaminado a la conclusión de un contrato colectivo, mismo que se define en la Recomendación número R091, Numeral II como:

*“todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.”*¹⁸

Asimismo señala que todo convenio colectivo ha de obligar tanto a sus firmantes, como a las personas en cuyo nombre se celebre, estableciendo además, que las disposiciones de los contratos de trabajo individuales contrarias a aquél deberían considerarse nulas y ser sustituidas automáticamente por las cláusulas correspondientes del mismo. Así también deberían respetarse las disposiciones de los contratos individuales más favorables para los trabajadores que las previstas por el convenio colectivo.

La misma Recomendación R091 sentó el principio del carácter vinculante del contrato colectivo y el de su primacía sobre el contrato individual, con la única salvedad de garantizar las disposiciones de éste más beneficiosas para los trabajadores cubiertos por el convenio colectivo.

¹⁸ Recomendación R091, Sesión 34, Ginebra, 29 de Junio de 1951.

Por otra parte, el Convenio 154 de la OIT, explica más ampliamente el concepto de negociación colectiva en su artículo 2, que precisa:

“comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por la otra, con el fin de:

a).- fijar las condiciones de trabajo y empleo o;

b).- regular las relaciones entre empleadores y trabajadores o;

c).- regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”¹⁹

La titularidad del derecho de la negociación colectiva corresponde a los empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de trabajadores por otra (sindicatos, federaciones y confederaciones), y solo es posible que representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas en ausencia de tales organizaciones.

A este respecto, el Convenio 135 de la OIT, relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los representantes de los Trabajadores en las empresas, establece en su artículo 5 que deberán tomarse medidas apropiadas para garantizar: *“...que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes...”²⁰*

¹⁹ Convenio 154 OIT, “Sobre el Fomento de la Negociación Colectiva”.

²⁰ Convenio 135 OIT, “Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en las Empresas”.

Para que los sindicatos puedan cumplir su objeto de “fomentar y defender los intereses de los trabajadores” a través de la negociación colectiva, deben ser independientes y tener la facultad de organizar sus actividades, sin intervenciones de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio legal de este derecho, pero además no deben estar bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

La Comisión de Expertos ha considerado importante que la representatividad de un sindicato se determine según criterios objetivos y preestablecidos, a fin de evitar toda posibilidad de parcialidad o abuso. Esto en los casos de que la legislación prevea la aplicación de un procedimiento obligatorio para el reconocimiento de los sindicatos como agentes negociadores exclusivos, donde deberían de observarse ciertas garantías como son:

1. La concesión del certificado de reconocimiento por un órgano independiente;
2. La elección de la organización representativa a través del voto de la mayoría de los trabajadores de las unidades de negociación interesada;
3. El derecho de toda organización que, en una elección previa, no haya logrado obtener un número suficiente de votos a solicitar una nueva votación después de transcurrido determinado período;
4. El derecho de una nueva organización no certificada a solicitar una nueva votación después de que haya transcurrido un período razonable;
5. El carácter voluntario de la negociación colectiva constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical. Tal como lo entendió la

Conferencia Internacional del Trabajo, al elaborar el Convenio 154, el deber de fomentar la negociación colectiva excluye el recurso a medidas de coacción, al respecto la Comisión de Expertos ha señalado que los organismos y procedimientos existentes deben destinarse a facilitar las negociaciones entre los interlocutores sociales, que han de quedar libres de negociar y;

6. Las intervenciones de las autoridades legislativas o administrativas que tiene por efecto anular o alterar el contenido de los convenios colectivos libremente pactados, inclusive en lo que respecta a las cláusulas salariales, son contrarias al principio de negociación colectiva voluntaria.

El Comité de Libertad Sindical ha señalado que es importante que tanto empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones de buena fe, haciendo todo lo posible por llegar a un acuerdo. Asimismo, la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas son necesarias para establecer y mantener una relación de confianza entre las partes.

Esta instancia examina las denuncias que le sean presentadas en caso de violación a los Convenios de la OIT, contra cualquier gobierno. Se tramitan ante la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de libertad sindical (pueden someterse los casos, incluso sin el consentimiento del País signante).

“Este Órgano puede examinar también alegaciones relativas a violaciones de la Libertad Sindical contra Estados que no son miembros de la OIT, pero que pertenecen a las Naciones Unidas.”²¹

²¹ GRAVEL, Eric y Otros. El Comité de Libertad Sindical: su impacto desde su creación. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2001, pág. 9.

Arturo Alcalde Justiniani opinó sobre el tema que:

“El Comité de Libertad Sindical nació en noviembre de 1951 y desde su inicio el gobierno mexicano ha mantenido una posición incongruente; primero se opuso a su creación, señalando que contravenía la propia constitución de la OIT, a grado tal que promovió una opinión consultiva ante la Corte Internacional de Justicia, que finalmente le resultó adversa. Desde entonces México ha tenido 39 quejas registradas por violaciones a la libertad sindical, destacando que las mismas han generado 66 observaciones legislativas y 26 observaciones prácticas; de las primeras, sólo se ha atendido parcialmente una, y las segundas, todas están pendientes de cumplimiento.

La conducta del gobierno mexicano frente a este organismo ha sido históricamente caracterizada por la simulación: en el plano interno opera una constante violación a los derechos laborales, y en el externo exhibe un rostro diferente, aparentemente respetuoso; favorece esta política la complicidad existente entre las centrales obreras, las organizaciones empresariales y los propios gobiernos, tanto federal como locales. Las memorias dan cuenta de los informes presentados por los tres sectores, en los cuales se sostiene que en México la libertad de asociación y negociación colectiva tienen plena vigencia. También coadyuvan a esta tarea funcionarios y representantes de la OIT que prefieren cerrar los ojos y llevar la fiesta en paz para evitarse problemas y mayores tareas. Resulta increíble que después de tantos años no conozcan la realidad mexicana y las dificultades que sufren los trabajadores para formar un sindicato, para lograr un contrato colectivo auténtico o para alcanzar justicia imparcial.

No debió ser cómodo para el gobierno que al mismo tiempo que se le daba un asiento en el Comité de Libertad Sindical, éste emitiera serias recomendaciones en su contra con motivo de la queja presentada hace dos años por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) –la organización más representativa de los trabajadores de esta rama en el mundo– con motivo de su acoso al Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. Si bien tardó, el Comité de

Libertad Sindical señala que lamenta la conducta del gobierno mexicano en relación con la toma de nota o registro de dicho sindicato y "... estima que la autoridad laboral incurrió en una conducta incompatible con el artículo 3 del Convenio número 87, que consagra el derecho de los trabajadores de elegir libremente sus representantes..." También expresa textualmente: "... el comité deplora la excesiva duración en la tramitación judicial en diferentes aspectos del presente caso y los graves perjuicios que ha implicado para el sindicato querellante y pide al gobierno que examine con los interlocutores sociales las medidas –reformas legales o de otro tipo– que garanticen una justicia rápida en relación con el ejercicio de los derechos sindicales".

Varios son los obstáculos para que México pueda avanzar hacia un régimen de respeto a la libertad de asociación. Obviamente, permea un sistema y cultura política autoritarios que se han construido en buena parte bajo la falsa consideración de que el control y la corrupción son males necesarios. Se sabe que los patrones escogen a los sindicatos de su preferencia para firmar un contrato colectivo de trabajo, de las dificultades de los trabajadores para cambiar de gremio, de la corrupción que salta a la vista por la riqueza que ostentan los líderes sindicales regentados comúnmente por abogados empresariales.

Diversos estudios y la propia realidad cotidiana acreditan que para ser congruentes con los principios de la OIT en materia de libertad sindical deberían instrumentarse las siguientes medidas: suscribir el Convenio 98 en materia de protección de la contratación colectiva, que México ha rechazado reiteradamente. Este instrumento es complementario del Convenio 87 relativo a la libertad sindical. Suprimir la práctica de los contratos de protección patronal, que abarcan cerca de 90 por ciento de las fuentes de trabajo; contar con una justicia imparcial suprimiendo las juntas de Conciliación y Arbitraje, que son juez y parte; reformar el artículo 102 apartado B constitucional, que excluye los temas laborales como parte de los derechos humanos; establecer el voto

*secreto en los recuentos y procesos electorales y, obviamente, dar cumplimiento a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical.*²²

En relación con la opinión antes citada, es necesario promover que hay otras instancias a las que pueden recurrir las organizaciones sindicales democráticas para exigir la defensa de los derechos sindicales, cuando éstos son violados impunemente por la autoridad laboral y los Tribunales de Alzada, ya sea por motivos económicos o políticos.

1.4 Derechos Humanos de los Trabajadores.

Comenzaremos diciendo que: *“Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.”*²³

Bajo ese orden de ideas todos estamos obligados a respetarlos, estimándose según la propia Ley Suprema, quienes tienen mayor responsabilidad en este sentido son las autoridades, ya que al tener investidura legal y real, acceden a la facultad de coacción para hacer respetar los derechos del hombre.

Al hablar de derechos humanos, se estima trascendente hacer referencia a la dignidad humana, ya que como bien dice José Marcos-Sánchez, *“la fuente de todos los derechos humanos es la dignidad humana, ya que busca reafirmar la dignidad de*

²² ALCALDE Justiniani, Arturo. México y el Comité de Libertad Sindical de la OIT, La Jornada, 21 de Junio de 2008. Pág. 20.

²³ www.cndh.org.mx 17 Febrero 2009. 19:25 p.m.

*la persona en todas sus relaciones sociales y frente al Estado, reconociéndole una serie de atributos inherentes y consustanciales de todos los seres humanos, sin distinción alguna.*²⁴

Como señaló Boutros Boutros-Ghali, Ex Secretario General de Naciones Unidas, en una Conferencia de Viena:

*"Si bien los derechos humanos son comunes a todos los miembros de la sociedad internacional y todo el mundo se reconoce en su naturaleza, cada era cultural puede tener su forma particular de contribuir a la aplicación de esos derechos. Los derechos humanos, vistos a escala universal, nos plantean la dialéctica más exigente: la dialéctica de la identidad y de la alteridad, del "yo" y del "otro". Nos enseñan que somos a la vez idénticos y diferentes..."*²⁵

Concluyó que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos subjetivos frente al Estado, que cobijan su entorno individual, social y colectivo; los cuales deben ser respetados y garantizados.

Por otra parte, tenemos que Marcos-Sánchez opina que las principales características de los derechos humanos son:²⁶

Inherentes: En virtud de que son innatos a los seres humanos, se asume que nacemos con ellos, sin que ello signifique el reconocimiento por parte del Estado.

Universales: Abarcan el género humano en cualquier tiempo y lugar.

Absolutos: Son exigibles a cualquier persona o autoridad.

²⁴ MARCOS-Sánchez, José. Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo. 2ª ed. Lima. 2001. pág. 13.

²⁵ Ibidem pág. 14.

²⁶ Ibidem pág. 16.

Inalienables: Son considerados irrenunciables y no pueden ni deben separarse de la esencia misma del hombre, por lo tanto son intransmisibles e irrenunciables.

Inviolables: Toda vez que ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que puedan imponerse de acuerdo con las exigencias del bien común de la sociedad.

Imprescriptibles: Porque no se extinguen por el simple transcurso del tiempo.

Indisolubles: Refiriéndose a que forman un conjunto inseparable de derechos.

Indivisibles: Porque no tienen jerarquía entre sí, es decir, no se permite poner unos por encima de otros ni menos sacrificar un tipo de derecho en menoscabo de otro.

Irreversibles: Porque todo derecho formalmente reconocido como inherente a la persona humana queda irrevocablemente integrado a la categoría de derecho humano, categoría que en el futuro no puede perderse.

Progresivos: Porque toman en cuenta el carácter evolutivo de los derechos en la historia de la humanidad.

Bajo esa tesitura, el mismo autor opina que:

“Es importante tener presente la relación de interdependencia existente entre los Derechos Humanos, es decir, que la vigencia de unos es precondition para la plena realización de los otros, de forma tal que la violación o desconocimiento de alguno de ellos termina por afectar otros derechos. Sería el caso, por ejemplo, el del derecho a la libertad de reunión y asociación y el de libertad

sindical, no podría asumirse el respeto del primero si existiera imposibilidad de constituir sindicatos y viceversa.²⁷

De tal suerte que de la lectura de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de manera clara se advierte la protección a la libertad sindical y al derecho de sindicación, en su artículo 23 que a la letra reza:

“Artículo 23

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.²⁸

En efecto, resulta evidente que la transgresión a la conexión fraternal entre los derechos humanos con los derechos laborales, trae como consecuencia un quebrantamiento a la norma protectora de los derechos laborales.

Teniendo pues que si los derechos humanos se encuentran ligados al trabajo, al mismo tiempo persiguen el objetivo de la lucha por las condiciones mínimas de vida y de trabajo.

La Libertad Sindical forma parte del conjunto de estos derechos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por los Convenios 87 y 98 de la OIT, como quedó señalado con antelación.

²⁷ MARCOS-Sánchez, José. Op. Cit. pág. 16.

²⁸ Declaración de los Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

Finalmente la citada Declaración prevé la exigibilidad del cumplimiento de los derechos humanos, al establecer: *“Artículo 28. Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.”*²⁹

De lo que se infiere que los Países tienen la obligación de fomentar la protección de los derechos humanos, así como las libertades que con ello traigan consigo.

1.5 Principios en Materia Sindical.

Como bien sabemos, en la ciencia del derecho existen principios que regulan, dirigen y protegen su actuar, son la base o fundamento de cualquier materia. Al respecto, el derecho laboral no es la excepción, y tomando en consideración que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo tripartito asociado a la Organización de las Naciones Unidas, que busca el equilibrio y mejorar las condiciones de los trabajadores en el mundo; resultando importante destacar que desde hace poco mas de diez años, declaró cuatro principios fundamentales, que dada su importancia, la OIT destacó que todos sus miembros están obligados a respetarlos, a saber son:

1. Libertad Sindical y Protección a la Contratación Colectiva,
2. Supresión del Trabajo Forzado,
3. Abolición del Trabajo Infantil y
4. Eliminación de la Discriminación en el Empleo.

²⁹ Idem.

Concatenado con lo anterior, nuestra legislación interna en materia sindical también cuenta con diversos principios, a este respecto, Héctor Santos Azuela afirmó:

“En la tradición jurídica mexicana, el derecho sindical podría entenderse como el sistema de normas, principios e instituciones que pretenden realizar la justicia social en las relaciones colectivas de trabajo. Mas los principios torales de esta disciplina se han visto afectados seriamente por la expansión monetarista que ha llegado a calar en la entraña de las organizaciones sindicales democráticas, sembrando la confusión y el desaliento. Por lo mismo, no es extraño que en los cuerpos dirigentes se advierta con gran frecuencia un conformismo enervante que ante los efectos globalizadores aceptan los cambios operados, flexibilizando sus reivindicaciones en severo detrimento de los trabajadores. Se ha llegado inclusive al extremo de aceptar como fatales los giros impuestos por el neoliberalismo, renunciando y excluyendo importantes principios tutelares del derecho sindical y del trabajo.”³⁰

Bajo ese mismo esquema adujo que:

“... ya no ponderan la labor imprescindible de concientización y autodefensa, sino que aceptan y asumen como precio del progreso, la desactivación e ineficacia de principios esenciales como la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Consideran en este sentido que debiera flexibilizarse, también por ejemplo, el carácter irreversible del contrato colectivo, tolerando su aseguramiento, o abandonarse, en su caso, la fuerza revolucionaria de la huelga. Estiman, asimismo, decadente la movilización del sindicato, e inminente su ocaso y desaparición para ser sustituido por nuevas corporaciones. Seguramente viejos engendros ya usados en el pasado por el totalitarismo. Y en este mismo sentido, relajando otros principios medulares, como el de que el trabajo no es mercancía, habilitándose su abierta especulación en el comercio,

³⁰ SANTOS Azuela. Héctor. Sistema y Genealogía del Derecho Sindical. Revista Jurídica. Boletín Mexicano Número 106. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, 2008.

*se estimulan las figuras civilistas y las formas de simulación de las relaciones de trabajo.*³¹

Por lo anterior, tenemos que si el derecho sindical es una ciencia cuyo estudio va encaminado a la formación y vida de los sindicatos dotados de autonomía colectiva en la negociación profesional así como en el derecho de huelga, los principios en materia sindical son:³²

*Principio de Libertad Sindical.- Refiere a la voluntad autónoma de elegir adherirse o no, retirarse, o no, a un sindicato.*³³

*Principio de Exclusividad.- "Significa que el sindicato sólo puede estar integrado por trabajadores o por empresarios, excluyendo así a los regímenes mixtos. Realizar una conducta de este tipo sería desnaturalizar la esencia de los sindicatos, en virtud de que los sujetos que los integran presentan intereses contrapuestos."*³⁴

Principio de Unidad.- Establece que los sindicatos son unificados por categoría profesional, ramas de la producción, o bien, unificando varias agrupaciones sindicales.

Principio de Autonomía Sindical.- Dispone que las organizaciones sindicales poseen la garantía de protección contra actos de autoridad, aunado a la libertad que gozan para su formación, funcionamiento y administración.

Principio de Democratización.- Instauro la igualdad de derechos de los agremiados dentro de la vida sindical. Garantiza la calidad de voto del trabajador para cualquier decisión, dada la importancia como agremiado dentro de un sindicato.

³¹ Idem.

³² CHARIS Gómez, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México. 1994. Págs. 134-138.

³³ A mayor abundamiento véase Capítulo 1 denominado "Libertad Sindical".

³⁴ CHARIS Gómez, Roberto. Op. Cit. Pág. 136.

Principio de Pluralismo Sindical.- “A través de este principio se materializa la multiplicación de sindicatos, federaciones y confederaciones.”³⁵

En virtud de lo antes expuesto, tenemos que en su conjunto, éstos Principios simbolizan la esencia del vínculo entre el constitucionalismo y la justicia social.

1.6 Derechos Sindicales.

La Ley Federal del Trabajo define al sindicato de la siguiente manera: *“es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”*.

Como bien sabemos, los sindicatos son instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de la clase obrera.

Con relación a su estructura, tenemos que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales con capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles, que sean destinados directamente al objeto del mismo y principalmente tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes para salvaguardarlos. Y de acuerdo a la propia Ley, tienen libertad para redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción³⁶.

³⁵ Op. Cit. CHARIS Gómez, Roberto. Pág. 138.

³⁶ Ref. artículo 359 Ley Federal del Trabajo.

La representación de las organizaciones sindicales estará a cargo del Comité Ejecutivo, quien tendrá las facultades y deberes estipulados por sus estatutos, siendo éste el instrumento que rige la vida interna del mismo. Entre las principales se encuentran las de: velar por el cumplimiento del estatuto, representar a sus agremiados con el más amplio poder ante las empresas, autoridades y demás instituciones, celebrar contratos colectivos de trabajo, defender los intereses de sus miembros de acuerdo a la ley y al contrato colectivo, pugnar por el mejoramiento de las condiciones generales de trabajo, convocar a asambleas, aplicar sanciones de acuerdo a lo estipulado por su órgano regulador, etc.

Sin embargo, los sindicatos también tienen derechos, los cuales según Mario de la Cueva pueden dividirse en: *“derechos directos y derechos reflejos: los primeros derivan del derecho estatutario y de los beneficios logrados por la actividad de los sindicatos, en tanto los segundos son las prerrogativas que la ley otorga a los trabajadores sindicados respecto de quienes lo son”*.³⁷

Por lo que hace a los directos, el mismo autor distingue entre: derechos derivados de las normas estatutarias de la comunidad, mencionando los siguientes:

1. *El derecho a participar en la vida de un sindicato;*
2. *El derecho a concurrir a las asambleas;*
3. *El derecho de votar en todas las decisiones que sean tomadas en las asambleas que se celebren, así como la posibilidad de ser votado para ocupar cualquier puesto dentro del Comité;*

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 2003, pág. 353.

4. *El derecho de exigir el cumplimiento puntual de los estatutos y reglamentos internos;*

5. *El derecho de exigir rendición de cuentas a la Directiva Sindica y;*

6. *El derecho de exigir la intervención de la representación sindical ante el empresario o las autoridades del trabajo.*

Así también, dentro de ésta clasificación tenemos a los derivados de los beneficios obtenidos por la actividad sindical, de los cuales señalaremos que son aquellos dirigidos al derecho del trabajo, que tiene por objeto la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción.

Por otra parte, encontramos a los *derechos reflejos*, que son definidos por el mismo autor como: *“los que se fundan en la ley, pero, la pertenencia al sindicato es la condición para que se apliquen”*³⁸, incluyendo en esta clasificación a la cláusula de preferencia sindical.

Al respecto, José Manuel Lastra Lastra, aduce que:

*“No existe una disposición concreta en el caso específico de incumplimiento a tales disposiciones en la Ley, tanto por parte de los miembros como del sindicato mismo. En el primer caso, los estatutos previenen algunas circunstancias en que por incumplimiento de los mismos, los trabajadores habrán de ser sancionados, pero en el caso del sindicato, como dice De Buen, no existen expresamente sanciones específicas por el incumplimiento, por lo que los sindicatos podrían ser objeto de multas”.*³⁹

³⁸ De la Cueva, Mario. Op. Cit. Pág. 354.

³⁹ LASTRA Lastra, Manuel. Derecho Sindical, Porrúa, México, 2003. Pág. 275.

De lo anterior, concluimos que los derechos de las agrupaciones obreras, sin lugar a dudas son el entorno democrático que envuelve y al mismo tiempo protege la vida sindical de los trabajadores.

CAPÍTULO II SINDICATO, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y HUELGA.

“El derecho colectivo del trabajo, sin el derecho de huelga; será una campana sin badajo”.

(Octavio Bueno Magano)

Sept. 1998.

2.1 Introducción.

Para dar inicio al presente capítulo, es importante definir qué es el derecho colectivo; Mario de la Cueva lo define como: *“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”*³⁹, y hace una interesante reflexión sobre una visión triangular del derecho colectivo del trabajo, que sustenta en la metáfora un triángulo equilátero cuyos ángulos iguales deben integrarse totalmente, pues esta situación afectaría su esencia. En este sentido, el triángulo se conforma por el derecho de sindicación, la huelga y el contrato colectivo de trabajo.

Este tema, constituye un apartado de reconocimiento por parte del Estado en un sentido tutelar a favor de la clase obrera, con la función protectora de equilibrio entre los factores de la producción.

Bajo ese panorama nos encontramos que el derecho obrero al tener, tanto las bases como la protección de la Ley, hace frente a exigencias de una verdadera política laboral, no sólo a través del respeto a los derechos laborales, sino con auténtico reconocimiento de una cultura laboral que esté

³⁹ De la Cueva Mario, Op. Cit. pág. 211.

en posibilidades de rebasar los límites de la simple instrucción técnica, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

El respeto y la garantía de estos derechos laborales se hacen exigibles a través de la figura denominada *sindicato*, quien tiene la potestad de exigir la salvaguarda de los mismos.

El Diccionario de la Real Academia Española define al *sindicato* como: *“asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.”*⁴⁰

En tanto que nuestra legislación laboral dispone que es: *“la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”*⁴¹, así también que: *“los Sindicatos son coaliciones permanentes”*.⁴²

El Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, realiza un breve estudio sobre las diferencias existentes entre coalición y sindicato:

“La coalición es la forma primaria del asociacionismo profesional, en confrontación con el sindicato, la coalición constituye el género próximo, en tanto que aquél representa la diferencia específica, de tal suerte que, para los efectos de la huelga el legislador considera al sindicato de trabajadores como una coalición de trabajadores de carácter permanente (a.441, LFT).

Se afirma también que la coalición representa el acuerdo perentorio de trabajadores o patrones para la defensa y promoción del interés profesional, en

⁴⁰ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, 22a ed., t II, Madrid, 2001, pág. 2069.

⁴¹ Artículo 356 LFT.

⁴² Artículo 441 LFT.

tanto que el sindicato integra el organismo permanente, proveniente de ese acuerdo.

Del análisis de los aa. 440 y 441 de la LFT se desprende que la coalición es considerada, indistintamente, como acuerdo pluripersonal y como agrupación.

Con frecuencia se sostiene que a diferencia del sindicato, es una agrupación temporal, cuando no momentánea, que desaparece al ser cumplido el interés que la origina o bien al confirmarse la imposibilidad de realizarla. El sindicato, por el contrario, es una agrupación de mayor envergadura y con carácter permanente, destinado al estudio, preservación y mejora del interés profesional, sin embargo, en la generalidad de los casos, la asociación profesional se encuentra precedida por una coalición que analiza y decide previamente la necesidad de su creación.

III... Si, ciertamente la coalición es un acto que precede a la huelga, no representa, sin embargo, un simple antecedente, pues en caso de estallar aquella, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores, en la atención, de que si llegara a desaparecer, terminaría también la huelga, pues la unidad se resquebrajaría y el propósito de defender el interés común desaparecería. Esto corrobora la importancia de la coalición, que constituye el soporte de las instituciones del derecho sindical (o colectivo del trabajo). Es la plataforma sin la cual no podrían explicarse ni el desarrollo real ni la fundamentación jurídica de la asociación profesional y de la huelga.⁴³

En ese orden de ideas, Arturo Fernández Arras afirma que la coalición se ha mandado al cesto de la basura y que en la práctica es un derecho que no se ejerce básicamente por dos razones fundamentales:

Primera.- El legislador se ha encargado de restringir al máximo la figura de la coalición casi hasta anularla.

⁴³ Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. t A-C. Porrúa, México. 1998. Pág. 573.

Segunda.- Los trabajadores desconocen la figura y los profesionistas, profesionales del derecho, los tribunales y demás autoridades del trabajo, si han oído hablar de ella se han unido para negar este derecho. Lo anterior motiva, que las tácticas antes ejercidas por los trabajadores, actualmente son calificadas de ilegales por el legislador, con sus consecuencias lógicas.

Ante este planteamiento, aduce que la coalición de trabajadores, es una forma de lucha no solo legítima, sino necesaria y si deseamos mejorar las relaciones obrero patronales, se debe impulsar primero su rescate y luego su utilización generalizada.

Asimismo, argumenta que resulta necesario establecer una red jurídica por la defensa de la coalición de trabajadores, por ser esta la única forma genuina que garantiza la expresión de la libertad sindical (en general) puesto que, por su diseño, puede ser utilizada por los trabajadores de manera rápida y eficaz en caso de “emergencia” de política sindical.

Por lo tanto, lo que propone es devolver a la coalición de trabajadores, su herramienta de lucha, afirmando además que sin ella, como País, *“nos quedamos sin futuro”*.

De la anterior lectura, en relación a la coalición, se concluye que el procedimiento de huelga, tiende a destruirlas (artículo 923 LFT), ya que además algunas veces es utilizado como un instrumento político éste último para controlar a las organizaciones sindicales auténticas, siendo los únicos perjudicados los trabajadores.

En consecuencia, de manera personal señalamos que la figura de los sindicatos actúa en función de una colectividad, con facultades de representación y decisión en cualquier momento, cuando vean afectados sus intereses comunes.

Por ende, trabajadores, patronos, sindicatos y autoridades, en un esfuerzo común, deberán privilegiar la educación y la formación de la cultura laboral, para elaborar auténticos contratos colectivos de trabajo, con sindicatos que busquen mejorar las condiciones mínimas necesarias para equilibrar el *modus vivendi* del obrero.

Continuando con el tema, nos encontramos con la figura de la huelga, quizá el derecho social más importante de toda regulación jurídica, toda vez que en la etapa de mayor conciencia política, se convierte en una conducta activa, dinámica, que expresa no ya la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender temporalmente el trabajo en una empresa o negocio. Es por ello que el derecho de huelga, encuentra sus fundamentos en la norma escrita derivada del reconocimiento que hace el Estado como un derecho social.

Esta institución pertenece a la esencia del derecho del trabajo, porque es la mejor garantía para la creación y aplicación de un derecho laboral que se aproxime a la idea de la justicia social.

Aparejado al presente título, tenemos que un conflicto colectivo, normalmente surge cuando un grupo de obreros trata de que se les reconozcan y respeten sus conquistas laborales; de igual manera, tener una situación de igualdad entre el trabajador frente al patrón, buscando un estado de paz laboral. Sin embargo, en algunas ocasiones ha sucedido lo contrario, ya que en lugar de traer beneficios acarrea despidos y cierre de empresas.

Este tipo de conflictos surgen por la afectación del interés social o de grupo que traen consigo violaciones que únicamente pueden ser reclamadas por todos los trabajadores, y no nada más por determinado número de sus integrantes.

2.2 Contrato Colectivo de Trabajo.

Daremos comienzo al tema de los contratos colectivos de trabajo, con la interesante opinión de Héctor Santos Azuela, quien expone que:

“ . . .en cuanto convenio celebrado entre la representación profesional de los trabajadores y el patrono para establecer las condiciones de la prestación de los servicios dentro de la empresa, el contrato colectivo de trabajo constituye, a no dudarlo, una institución fundamental del derecho del trabajo. Expresión paradigmática de la acción del trabajo organizado, dicha figura reporta una de las más importantes consecuencias del sindicalismo y el instrumento toral del sindicato, dentro de nuestro sistema, para la tutela y promoción del interés profesional (...) la celebración de este instrumento colectivo garantiza el equilibrio entre los factores de la producción sin que se precise de la intervención o control del Estado sobre la negociación profesional, a la vez que hace imposible la determinación unilateral de las condiciones de trabajo por voluntad del patrón. De otra parte entendido mas bien, como una expresión de la autonomía profesional obrera se le ha significado, con frecuencia como un instrumento capital para procurar la participación efectiva de los trabajadores en la cultura y en la riqueza, mediante una permanente promoción de las condiciones de existencia y de trabajo.”⁴⁴

De la anterior reflexión tenemos que el contrato colectivo de trabajo conforma una serie de negociaciones entre las partes contratantes que tutelan el

⁴⁴ SANTOS Azuela, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa. México, 1993. Págs. 149-150.

espíritu del interés colectivo. Asimismo, encontramos que en una relación colectiva siempre habrá intereses económicos, pues el conflicto radica en que una de las partes persigue modificar un derecho vigente o bien, crear uno nuevo.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo lo define como: “...*el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos*”.⁴⁵

Siendo importante señalar que en nuestro País, no puede haber un contrato colectivo de trabajo sin que intervenga un sindicato, en la inteligencia de que los trabajadores de manera individual no pueden modificar sus cláusulas, únicamente lo podrán hacer el sindicato y los patrones que lo celebren.

Para formalizar jurídicamente los contratos colectivos, es necesario que se realicen por escrito y se depositen por triplicado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es importante realizar este trámite, ya que es el instrumento primordial con que cuentan las organizaciones sindicales para defender los intereses de sus agremiados, incluso hasta para hacerlos efectivos ante las autoridades competentes.

Los requisitos que deberán contener son:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

II. Las empresas y establecimientos que abarque;

III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

IV. Las jornadas de trabajo;

⁴⁵ Artículo 386 LFT.

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.⁴⁶

Otra de las prerrogativas que tienen los sindicatos titulares de los contratos con el signante, es el hacer valer la Cláusula de Admisión y la llamada de Exclusión, temas muy controversiales a la fecha.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. Aquí el legislador le otorga a las partes signantes el derecho de estar en posibilidad de revisarlo cada año o dos, según sea el caso.⁴⁷

Para el supuesto en que los trabajadores vean afectados sus derechos contemplados en el pacto colectivo, o bien, si el patrón se negara a firmar el mismo, podrán ejercitar el derecho a la huelga, siempre y cuando se cumpla con la premisa contemplada en el artículo 923 de la propia Ley.

Finalmente, el contrato se podrá dar por terminado ya sea: por mutuo consentimiento, por terminación de la obra y por el cierre de la empresa o establecimiento.

⁴⁶ Artículo 391 LFT.

⁴⁷ Para ahondar en el tema de las revisiones de los contratos colectivos de trabajo, será analizado a profundidad en el punto 2.5 titulado Huelga.

En relación con el anterior tema, al hablar de contratos colectivos de trabajo, es necesario tocar el apartado que deja de lado el interés tutelar a favor de la clase obrera, en el que el Estado asume supuestamente una función protectora del equilibrio entre los factores de la producción; bajo esa tesitura, encontramos a los denominados contratos colectivos de protección patronal, que definiremos como: los acuerdos laborales simulados entre patrones y sindicatos.

María Xelhuantzi López, los define de la siguiente manera:

“... aquél contrato colectivo de trabajo simulado, suscrito a espaldas de los trabajadores y sin su consentimiento, en virtud de los arreglos y complicidades entre un patrón y un intermediario (dirigente, abogado, coyote), que es registrado y reconocido por las autoridades de trabajo y cuyos objetivos principales son, de una parte, evitar la posibilidad de que la misma empresa se constituya y registre un sindicato verdadero, representativo de los trabajadores y, de otra parte, garantizar condiciones de ventaja para el patrón en las relaciones laborales, aumentando sus niveles de ganancia por la vía de reducir salarios, las prestaciones y los derechos de sus trabajadores.”⁴⁸

Decimos que un contrato colectivo de trabajo es simulado, toda vez que carece de vida sindical, ya que no toma en cuenta la voluntad colectiva de los trabajadores, que en la mayoría de los casos ni siquiera conocen de su existencia, sin mayores consecuencias, para quienes los elaboran. De aquí es donde surge el nombre de los llamados *sindicatos blancos* o de *protección*.

⁴⁸ Contratación Colectiva de Protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Económicas. México. 2007. Pág. 99.

Bajo ese tenor, la celebración de un contrato colectivo de protección patronal, impide por una parte, que los trabajadores exijan mejorar sus condiciones mínimas de trabajo, y por la otra, que los patronos eludan conflictos laborales de carácter sindical que afecten según ellos, la tranquilidad del centro de trabajo; pese a lo anterior, implican un riesgo de doble filo para los trabajadores y para el empleador, debido a que hay sindicatos que extorsionan a las empresas con la amenaza de cerrar las instalaciones si no acceden a firmar dichos contratos.

Al respecto, José Alfonso Bouzas, en conjunción con Aleida Hernández Cervantes, opinan que en nuestro País, *“... constituyen una práctica que afecta a la mayor parte de los trabajadores mexicanos, impide la democratización y la negociación colectiva y genera una simulación en el conjunto de instituciones del mundo laboral...”*⁴⁹

En consecuencia, los contratos colectivos de protección patronal son producto de las organizaciones sindicales que se prestan para tal efecto, con la apariencia de beneficiar y proteger tanto a las empresas como a los trabajadores, dejando en total estado de indefensión a éstos últimos. También perjudican a los sindicatos auténticos, ya que impiden la democratización de los obreros cuando se encuentran organizados.

Es irónico tener que reconocer que los sindicatos constituidos legalmente, pero que no son legítimos, protegen únicamente los intereses de los patronos.

⁴⁹ Ibidem, pág. 7

2.3 Contrato Ley.

Proseguimos nuestro estudio con la figura del contrato ley, regulado por el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra lo define como:

“...el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.”

De la anterior transcripción observamos que el contrato ley tiene semejanzas al contrato colectivo de trabajo, sin embargo, la legislación laboral establece que la celebración de un contrato-ley podrá ser solicitado por sindicatos que representen por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

Existen aspectos esenciales que marcan la diferencia entre ambos, tales como:

- 1.- Es un contrato de industria de jurisdicción federal o local;
- 2.- Su registro se solicita ante la Secretaría del Trabajo, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o bien, al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal (Jefe de Gobierno), si se trata de industrias de jurisdicción local. Resulta importante mencionar que será la autoridad correspondiente la

encargada de verificar que se satisface con el requisito de mayoría, para estar en posibilidad de convocar a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados;

3.- Debe otorgarse por varios patrones;

4.- Será revisable 90 días antes de su vencimiento;

5.- Su vigencia no podrá exceder de 2 años;

6.- Por su ámbito de aplicación es a nivel nacional;

7.- Requiere la autorización del Presidente de la República, o en su caso, del Gobernador del Estado donde se celebre y;

8.- Para que surta efectos, deberá ser publicado en el Diario Oficial de la Federación o periódico del Estado.

En relación con lo anterior, Arturo Fernández Arras considera al contrato ley como una institución interesante en el derecho mexicano del trabajo, afirmando que:

“...hubo una época en que fue considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales...”⁵⁰ y aduce que éste “...favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden hacer, con voto mayoritario, que se adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las

⁵⁰ www.bibliojuridicas.unam.mx 10 de agosto de 2009. 23:07 p.m.
FERNÁNDEZ Arras, Arturo. La extinción como destino del Contrato-Ley en México.

*economías de los medianos y pequeños industriales no puedan soportar. Y los medianos y pequeños industriales son mexicanos.*⁵¹

Por lo que hace a su naturaleza jurídica, hay opiniones encontradas, tomando en consideración la intervención del Estado. El mismo autor hace un interesante razonamiento, el cual compartimos, “...la creación del contrato ley es un acto de derecho social de realización obligatoria para los patrones, que por lo mismo tiene un carácter de acto debido, con una finalidad normativa, y perfeccionado por un acto administrativo del Poder Ejecutivo que le atribuye el carácter de solemne.”⁵²

Para finalizar, diremos que debido a la política económica que sufre nuestro País, hoy en día el contrato ley se encuentra prácticamente en extinción. Perspectiva que si la observamos desde un punto de vista objetivo, nos daremos cuenta de que cada vez son mayor el número de contratos ley que desaparecen, tales como la textil del ramo del algodón, el de la rama azucarera, la hulera, etc.

2.4 Titularidad de Contrato Colectivo de Trabajo.

La figura de la titularidad del contrato colectivo de trabajo la definimos como: el derecho que tienen uno o más sindicatos para demandar de otro la administración de un contrato colectivo de trabajo de una o más empresas o establecimientos.

El requisito esencial es contar con la mayoría de los trabajadores, pues si no se tiene y media un juicio, las Juntas de Conciliación y Arbitraje declararán la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, que obtendrá en

⁵¹ Idem.

⁵² Idem.

consecuencia el sindicato demandante, según lo establecido en el artículo 389 de la Ley Laboral, siguiendo un procedimiento especial que posteriormente explicaré.

Al respecto, el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo precisa:

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

I. Si concurren sindicatos de empresas o industriales o ambos, 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.”

De igual manera el artículo 389 del mismo ordenamiento, decreta: *“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.”* De lo que se advierte que dicho ordenamiento es ambiguo tocante al tema, ya que son escasos los preceptos que concretamente hablan al respecto.

Sin embargo, hay autores que opinan que este procedimiento es sencillo, siendo relativa esa consideración, ya que el mismo tiene su peculiaridad.

La tramitación de estos conflictos se desahoga a través del denominado procedimiento especial. Inicia con la presentación del escrito de demanda, que deberá contener las pruebas ofrecidas por el sindicato actor, quien acreditará su personalidad con documental debidamente certificada por la autoridad laboral competente (“toma de nota”).

Esta clase de procedimientos tiene una razón de urgencia para la solución de determinados conflictos; la idea del legislador es que debe de resolverse en un periodo breve, ya que en el caso que nos ocupa, se puede afectar la estabilidad o subsistencia de una negociación, ya sea grande o pequeña.

La autoridad señalará fecha para el desahogo de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución con diez días de anticipación. Para el caso en que el demandado se encuentre legalmente notificado y no concurra a dicha audiencia, se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora.

Al respecto, analizaremos el artículo 895 de la Ley Laboral, que indica: *“La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:*

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;”

En relación con esta fracción, Alberto Trueba Urbina señaló lo siguiente:

“...entendemos por conciliación los actos de las partes que por si mismas, o con intervención del órgano Jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante regla amistosa que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.”

Continúa diciendo “la función conciliatoria oficial corresponde a las Juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, en sus respectivas jurisdicciones, ...”⁵³

En la práctica, generalmente los trabajadores que desean cambiar de sindicato no concurren a la audiencia y los que asisten son los apoderados legales. La autoridad en todo momento podrá exhortar a las partes para la celebración de pláticas que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Sin embargo, es muy difícil lograrlo, en primer término porque habitualmente la parte actora no participa directamente con los trabajadores y, en peores casos, ni siquiera se enteran de lo que sucede.

Desafortunadamente en la mayoría de los conflictos colectivos, la llamada “*conciliación*” se está convirtiendo en una práctica corrupta de agrupaciones obreras antidemocráticas, dedicadas a extorsionar patrones, del cual han hecho un negocio para obtener ventajas económicas. Así también existen los llamados “*golpeadores*”, quienes son grupos de choque que operan y se venden al mejor postor para intimidar a las partes en esos juicios.

En mi opinión y experiencia laboral, se ha visto que en este tipo de asuntos, las autoridades del trabajo no deberían intervenir, ya que el intentar conciliar se presta a malas interpretaciones que dan origen a utilizar el término *corrupción*. La figura de la conciliación debería darse únicamente para el efecto de diferir la audiencia en una sola ocasión y también para ponerse de acuerdo en la manera de desahogar la prueba de recuento, cuando sabemos que pueden presentarse problemas e insisto, no propiciar otra serie de

⁵³ TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México. 1993. Págs. 190-191.

prácticas que traen consigo acciones completamente distintas a las que persiguen las demandas por titularidad de contrato colectivo de trabajo.

II. "De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;"

Durante esta etapa, las partes que comparezcan deberán manifestar lo que a su derecho convenga, siendo el momento procesal oportuno para ratificar la demanda.

Es muy común que en un conflicto de titularidad de contrato colectivo, cuando el sindicato titular no tiene la seguridad de contar con la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa, trata de dilatar el juicio, oponiendo incidentes tales como: personalidad, nulidad, competencia, acumulación y excusas, los cuales deben ser resueltos de manera pronta y expedita.

Así también, se llega a promover falta de legitimación, haciendo notar que la Ley Federal del Trabajo no prevé que la falta de legitimación activa en la causa opuesta por el demandado o por un tercero interesado, deba tramitarse y resolverse como incidente de previo y especial pronunciamiento, pues el artículo 762 de dicho ordenamiento, sólo dispone que se substanciarán y decidirán de esa manera las cuestiones relativas a nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

La falta de legitimación activa en la causa tiende a destruir la acción del demandante, pues al oponerla se pretende que el juzgador determine que el actor no es el titular del derecho sustantivo generador de la acción ejercitada, por lo que su naturaleza es la de una excepción de carácter perentorio cuya

procedencia o improcedencia debe definirse al resolver el fondo del conflicto, esto es, con el laudo definitivo, ya que dicha figura incumbe al derecho substancial y no a los llamados presupuestos procesales.

III. "Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y"

La prueba reina en los conflictos colectivos de titularidad de contrato colectivo de trabajo, es la denominada "recuento", probanza que será estudiada y analizada en los Capítulos III y IV, en virtud de ser el objeto del presente trabajo de investigación.

IV. "Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución."

Es importante señalar que en el procedimiento especial se pueden observar disposiciones del procedimiento ordinario, que sean aplicables al caso en concreto. En esta etapa de la audiencia se cierra la instrucción y se turna el expediente a resolución.

En un estudio realizado por José Alfonso Bouzas Ortíz, establece que: *"los conflictos intersindicales son los de índole jurídica que se presentan entre dos organizaciones sindicales y que se dirime en ellos".*⁵⁴

De la anterior transcripción, podemos deducir que el objeto de los conflictos intersindicales, es determinar qué sindicato cuenta con la mayoría de la voluntad de los trabajadores en una empresa. De esta manera, la autoridad laboral no únicamente llamará a juicio a las agrupaciones obreras contendientes, sino también al patrón, ya que éste último, a pesar de que no

⁵⁴ BOUZAS Ortíz, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. IURE Editores. México, 2007. Pág. 272.

debe intervenir en este tipo de conflictos, normalmente aporta los elementos necesarios para poder desahogar el recuento, independientemente de estar enterados de lo que sucede en la negociación que ellos representan.

Para finalizar este punto, diremos que el éxito en un conflicto de titularidad de demanda radica no en un conjunto de estrategias corrompidas por el interés de una agrupación obrera deshonestas, sino en el poseedor de la titularidad de la autonomía colectiva, motivada por el interés común.

2.5 Huelga.

En castellano la palabra *huelga* procede de *huelgo*, espacio de tiempo en que uno está sin trabajar. A su vez, el sustantivo *huelgo* se origina en *holgar*, con raíz latina en *fillicare*, respirar o descansar tras esfuerzo, o la suma de ambos que significa el trabajo, sobre todo el manual.

Como antecedente de la definición de huelga tenemos que en la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, publicada en el Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán, publicada el 15-XII-1915 (Sic), a la letra dice:

“Art. 120. La Huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patronos, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehúsan después a reanudarlo ó a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquiera

demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquier otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro de patronos se define de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior.⁵⁵

A este respecto, nuestra legislación define a la huelga como: “...la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores⁵⁶”; en tanto que el artículo 447 de la misma Ley, dice que es “...causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure”.

Asimismo, ese autor señala que “la huelga debe entenderse como un derecho universal de los trabajadores para realizar su autotutela y plena reivindicación profesional, enfrentando no solo a la empresa, sino a la disidencia de aquellos que, regularmente en minoría, desconocen la conciencia solidaria y se vuelven contra el movimiento”.⁵⁷

Bajo ese tenor, Héctor Santos Azuela opina que:

“con el ánimo de refrenar la acción directa y dismantelar, en lo posible el desarrollo espontáneo de las coaliciones de trabajadores, el legislador neutralizó los efectos sociales de la huelga al reglamentarla, formalmente, como uno de los procedimientos laborales. Se buscó de esta manera cancelar la resistencia y movilización de la fuerza del trabajo organizado para confrontar los abusos del patrono o en su caso, los excesos del gobierno, mediante una solución ritual que confiere a las autoridades laborales, la potestad resolutive de determinar realmente, si en los conflictos de huelga se ha verificado o no, un

⁵⁵ REMOLINA Roqueñi, Felipe. El Artículo 123. “Compilación de los antecedentes legislativos del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917”. México. 1974. Pág. 109.

⁵⁶ Artículo 440 L.F.T.

⁵⁷ Ibidem. Pág. 224.

*desequilibrio “significativo” entre los factores de la producción y entonces proceder a reinstaurar el orden”.*⁵⁸

El concepto de huelga difícilmente puede verse aislado de sus circunstancias jurídicas, pero acepta, al menos idealmente, una definición propia. A este propósito hemos recogido algunas que estimamos ilustrativas. Guillermo Cabanellas señala a la huelga como:

*“la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales”.*⁵⁹

Mientras que Mario de la Cueva afirma que *“la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio en los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono”.*⁶⁰

La definición que antecede es impecable dentro de la terminología legal, pero deja fuera el fenómeno de la huelga, antes de su calificación, en los casos en que se produce pese a que la decreta una minoría.

Para Alberto Trueba Urbina la huelga, *“en general”*, es *“la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el*

⁵⁸ Cfr. SANTOS Azuela, Héctor. Pág. 223.

⁵⁹ CABANELLAS, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Omeba. Buenos Aires. 1966. Pág. 165.

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. t. II. Porrúa. México. 2003. Pág.788.

*trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo...”*⁶¹

Cabe decir que este autor no menciona aunque vaya implícito, que se trata de un acto de los trabajadores, en segundo término da por supuesto lo que no siempre ocurre y que, a veces, ni siquiera es una finalidad de la huelga: que implica un mejoramiento económico.

Por otra parte, Euquerio Guerrero nos dice que:

“la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente”.⁶²

De esta definición se desprende que, además de que le resultan válidas las anteriores observaciones, se apoya en apreciaciones innecesarias acerca de las pretensiones de los trabajadores, así como el ejercicio de una presión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo, aún cuando podamos aceptar su extensión a otros fenómenos de presión como el tortuguismo, que es la realización lenta de las actividades en la empresa.

Es importante tomar en cuenta que los elementos que conforman la huelga son: la suspensión temporal del trabajo, ya que a esto debe limitarse, formada por una coalición de trabajadores o sindicatos. Puede abarcar una empresa o varios de sus establecimientos, y tanto las Juntas de Conciliación

⁶¹ TRUEBA Urbina, Alberto. Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 2000. Pág. 368.

⁶² GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. 1994. Pág. 326.

y Arbitraje, como las autoridades civiles deben hacer respetar el derecho de huelga.

Referente a su finalidad, tenemos que la interpretación de la fracción XVIII, apartado A, del artículo 123 Constitucional, así como de las leyes del trabajo, respecto de las razones que legitiman la acción de los trabajadores y de sus sindicatos para acudir al ejercicio del derecho de huelga, servirá para determinar la amplitud de la libertad sindical en la lucha por realizar los fines supremos del derecho del trabajo, que son la superación constante de las condiciones de vida de los hombres y de sus familias. Esta finalidad aparece repetida en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Es necesario destacar que cuando se estalla una huelga el trabajador que participa en ella no lo hace ni con el interés de quebrantar el vínculo jurídico que lo une al patrón, ni de abandonar su empleo, sino en realidad lo hace con el objeto de presionar al patrón, conseguir sus pretensiones o tratar de solucionar el conflicto existente. La huelga como tal produce efectos jurídicos de suspensión temporal del trabajo pero sin dar por terminadas las relaciones individuales o colectivas.

En realidad hay que señalar que en un emplazamiento a huelga, bastará que se invoque la petición de naturaleza colectiva para que quede cumplido el requisito de fondo.

Nada se opone, en realidad, a que la huelga es un medio de lucha obrera para mejorar las condiciones de trabajo.

Particularmente opino que el procedimiento de huelga es uno de los temas más relevantes en materia colectiva, dada las consecuencias que puede traer consigo, ya que por una parte, puede ser utilizado como un instrumento jurídico para que los trabajadores hagan valer sus derechos cuando éstos son incumplidos y, por otro, puede servir para equilibrar las demandas económicas y prestaciones entre ambas partes.

Como ya se dijo, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, entendida la coalición como la agrupación transitoria de trabajadores para defender intereses comunes, y una vez realizada su finalidad, desaparece, lo que hace la diferencia con un sindicato. Aunado a que la coalición carece de personalidad jurídica.

Por lo que hace a su objeto, la huelga en nuestro País busca equilibrar los factores de la producción, celebrar un contrato colectivo de trabajo o un contrato Ley y su revisión, cumplimiento de los mismos y sobre participación de utilidades, apoyar una huelga con alguno de los objetos anteriores, también llamada *huelga por solidaridad* o revisar los salarios contractuales.

Al respecto, nuestra Ley Laboral señala cuantas clases de emplazamientos existen:

Por revisión general del contrato colectivo de trabajo, la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, 60 días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de 2 años y del transcurso de 2 años si el contrato se celebra por tiempo determinado o tiene

una duración mayor o en los casos de contrato por tiempo indeterminado u obra determinada. Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Por revisión salarial, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Por violaciones al contrato colectivo, el sindicato titular del mismo, podrá exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado o no se cumpla.

Si el pliego petitorio ingresa por firma de contrato colectivo de trabajo, las autoridades laborales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 923 de la Ley Laboral, tienen la obligación de certificar si hay o no un pacto colectivo depositado previamente. Al respecto, considero importante hacer mención, que en ocasiones este tipo de emplazamientos ha servido para que algunos trabajadores tengan conocimiento de la existencia del mismo (sindicalismo blanco o de protección).

Cuando un emplazamiento a huelga no es admitido por la autoridad laboral, invocando defectos de fondo y forma, es un elemento en contra del derecho de huelga. En épocas políticas o económicas difíciles, se trataba de un arma incómoda que tiene el Gobierno en contra de los sindicatos democráticos. Esta resolución puede ser impugnada a través del Juicio de Garantías.

En materia de huelga todos los días y horas serán hábiles.

Para Néstor de Buen, el procedimiento del que estamos hablando tiene tres momentos: en el primero, se elabora el pliego de peticiones o reclamos en donde se manifiesta la intención de ir a la huelga, en caso de insatisfacción del mismo. En el segundo, la autoridad debe pronunciarse respecto a la existencia o inexistencia de la huelga, y tercero.- Se determina si el conflicto es imputable o no a la emplazada.

Al respecto Héctor Santos Azuela habla de: Gestación, Prehuelga y Huelga Estallada.

Algunos autores como Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales agregan una etapa mas: "... d) *Calificación de la Huelga. La autoridad laboral analiza el comportamiento de los sujetos, valorando su conducta, es decir, la actividad del Tribunal se desarrolla con posterioridad al estallamiento del movimiento huelguístico.*"⁶³

La etapa de Gestación, surge cuando la coalición de trabajadores se reúne y deciden irse a la huelga, para el caso de que no sean satisfechas sus inconformidades.

Se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y deberá reunir los requisitos previstos por el artículo 920 de la multicitada Ley:

"1. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán

⁶³ TENA SUCK Rafael y Otro. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 2001. Pág. 172.

concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.”

Entendiéndose por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, etc. En las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas se deberá, de igual manera, dar aviso previo con diez días de anticipación.

El emplazamiento a huelga se hará llegar al patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recibo. Por lo general nunca sucede así, argumentando las autoridades que es debido a las cargas de trabajo.

Realizada la notificación, el patrón tiene cuarenta y ocho horas contadas a partir del día siguiente, para dar contestación al pliego petitorio. Al respecto, cabe señalar que no hay apercibimiento alguno para el caso de que no se

cumpla con esta disposición legal, lo que se traduce como que el emplazado pueda realizar manifestaciones hasta el día en que se ratifica dicho pliego.

Es importante mencionar que de acuerdo a lo ordenado por el artículo 924 de la Ley de la materia, a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

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

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

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

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.”

De la anterior lectura se traduce la intención que tuvo el legislador al plasmar el espíritu sindical en beneficio de los trabajadores.

La etapa denominada Prehuelga tiene como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una Audiencia de Avenimiento. Siendo importante destacar que durante este período, el patrón se considerará como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores.

En la audiencia de conciliación y, para el caso de resultar necesario, el sindicato deberá precisar al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa. Los trabajadores que laboren como “*emergentes*” no podrán ser considerados como “*esquiroles*” ó “*rompehuelgas*”. Las autoridades del Trabajo están obligadas a dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente su función.

El aviso de la suspensión de labores, debe de tener un término mínimo y uno máximo. En México éste período es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez días cuando se trata de empresas de servicios públicos.

Realizada la notificación, la Junta de Conciliación citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que la autoridad tratará de avenir a las partes para una solución pacífica. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con documento idóneo, sin embargo, la autoridad podrá tener por acreditada la personalidad, siempre que los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada. Este supuesto es discrecional.

En este orden de ideas, *“si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores”* (Sic) y, si fuere el patrón, el Presidente podrá dictar medidas de apremio para obligarlo a que concurra, y de persistir la rebeldía, no se suspenderá el procedimiento de huelga, lo

anterior acorde a lo dispuesto por el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo. En la práctica, si no asiste ningún representante del sindicato emplazante, el expediente será archivado por falta de interés jurídico.

Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola ocasión. Esta disposición se ha interpretado a conveniencia; en la práctica, las partes pueden prorrogar el periodo de pre huelga las veces que lo estimen conveniente, siempre y cuando lo autoricen las autoridades laborales.

La Huelga Estallada, inicia precisamente el día y hora que se haya señalado para la suspensión de la labores, previa ratificación del emplazamiento correspondiente. Éste puede abarcar también las sucursales, cuando así se especifique en el contrato colectivo de trabajo; destacando que no debe confundirse el estallamiento con la colocación de las banderas rojinegras, que son consideradas el símbolo de este tipo de movimientos. El hecho de que no se pongan no quiere decir que no se de la suspensión de labores.

La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Es importante mencionar en qué casos se debe continuar con los servicios independientemente de la suspensión temporal de labores: En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transportes que se encuentren en ruta, hasta arribar a su punto de destino, en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, con el objeto de

atender a los pacientes reclusos, al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Puede ocurrir que en algunas empresas se requiera personal de emergencia para continuar realizando determinados trabajos, cuya suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias prima, o la reanudación de los trabajos.

En esos casos, previo a la suspensión de los trabajos y por regla general a petición del patrón, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, se fijará el número indispensable de trabajadores que desempeñen esas tareas. Ahora bien, si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la autoridad, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestar dichas labores.

Dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de labores, es el momento procesal oportuno para que *“los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, declare la inexistencia de la huelga...”*⁶⁴(Sic), por otro lado, si no se solicita en dicho término, la huelga será considerada existente.

Si los trabajadores decidieran someter el conflicto al arbitraje de la Junta de Conciliación, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.⁶⁵

⁶⁴ Artículo 929 L.F.T.

⁶⁵ Artículo 937 L.F.T.

Es necesario hacer mención que no únicamente la emplazada puede promover la inexistencia de la huelga, sino también cualquier tercer afectado por el movimiento que acredite su interés jurídico. Deberá tramitarse mediante la vía incidental.

El patrón podrá solicitar la inexistencia de la huelga por cualquiera de las siguientes causas:

1. Que la suspensión del trabajo se realice por un número de trabajadores menor a la mayoría que tiene la emplazada,
2. No tiene por objeto: conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo o contrato ley, y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, exigir la revisión de los salarios contractuales, ó
3. No se cumplieron las formalidades del emplazamiento a huelga.⁶⁶

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas con antelación. A partir de este momento la huelga se convierte en un proceso jurídico. Consecuentemente, si no se solicita la declaración de

⁶⁶ Artículos 459 y 450 L.F.T.

inexistencia la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La solicitud de declaratoria de inexistencia se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patronos emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes, indicando las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

Bajo este orden de ideas, y por lo que se refiere al procedimiento de calificación de la huelga, se seguirán las normas siguientes:

I. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será de ofrecimiento y recepción de pruebas, la cual se celebrará dentro de un término (Sic) no mayor de cinco días;

II. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud, y cuando ésta se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés jurídico. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan sus requisitos señalados;

III. Las pruebas se rendirán y desahogarán en la audiencia, salvo casos excepcionales en los cuales la Junta podrá diferir su desahogo, en virtud de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la misma;

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta de Conciliación, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

Normalmente, si se ofrece como prueba el recuento (que es el medio idóneo para acreditar la mayoría), y en este caso en específico, para saber si los trabajadores están de acuerdo o no con el estallamiento de la huelga, se señalará, lugar, día y hora para el desahogo de la misma, siguiéndose los lineamientos previstos en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. El lugar ideal para el desarrollo de dicha probanza será las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde mi punto de vista.

El objeto de calificar una huelga es precisamente estudiar si se cumplieron o no, los requisitos de fondo, forma y mayoría en el estallamiento.

En el supuesto de que la Junta determine resolver declarar la inexistencia legal de la huelga, inmediatamente ordenará notificar a los huelguistas por conducto de la representación sindical, que los trabajadores deberán incorporarse a su centro de trabajo en un término (Sic) no mayor de veinticuatro horas, bajo el apercibimiento que de no acatar la mencionada instrucción, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada, y para el caso en que los mismos no se presentaren a laborar dentro de dicho término, el patrón quedará en libertad para contratar otros trabajadores.

La Junta de Conciliación en la misma resolución, declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad.

Bajo ese tenor, una huelga puede calificarse como ilícita si se estalla bajo los siguientes supuestos:

- 1. Si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades del patrón o de la empresa.*
- 2. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.⁶⁷*

El efecto de que la autoridad laboral determine resolver que la huelga es ilícita, será declarar dar por terminadas las relaciones de trabajo, esta sanción deberá limitarse a los huelguistas que específicamente hayan realizados los actos violentos.

La huelga concluye por el acuerdo entre trabajadores y patrones, mejor conocido como el convenio entre las partes; cabe señalar que es la forma más común de terminar una huelga, toda vez que el convenio crea una nueva normatividad para regir las condiciones de trabajo en la empresa, el cual adquiere ejecutividad cuando es ratificado ante las Juntas.

Otra manera de terminación es el allanamiento del patrón, el cual deberá cubrir los salarios. El allanamiento refiere el sometimiento del patrón al pliego petitorio, lo cual implica satisfacer las peticiones de manera efectiva y no con la sola manifestación de que se está dispuesto a ello. Así también, la huelga terminará con la emisión de un laudo arbitral de la persona o comisión elegida. Y, para el caso de someter el conflicto a la decisión de la Junta, por el laudo que ésta dicte.

⁶⁷ Artículo 445 L.F.T.

Cuando el estallamiento de la huelga es por motivos imputables al patrón, se considerará huelga justificada.⁶⁸

Únicamente a petición de los trabajadores podrá resolverse la imputabilidad de una huelga, ya que se considera un derecho irrestricto de los obreros.

La declaración de existencia legal de la huelga otorga protección jurídica a la suspensión de las labores, porque atañe al cumplimiento de los requisitos formales, pero no resuelve el fondo del conflicto que concierne al laudo de imputabilidad.

En cambio, en el laudo de imputabilidad, si la huelga se declara justificada, quedará el patrón obligado a pagar los salarios caídos correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. Los titulares de la acción son los trabajadores huelguistas, con especificación de su antigüedad, puesto, categoría y salario, sin incluir a los trabajadores de confianza. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga por solidaridad.⁶⁹

Si el patrón no da cumplimiento a lo ordenado en el laudo, tendrá que promoverse la ejecución del mismo, observando las normas aplicables al caso en concreto. Los efectos jurídicos del laudo que declare una huelga injustificada tienen semejanza con los de la resolución que declare la inexistencia legal de la huelga, pero con la radical diferencia de que esta resolución atañe únicamente a la improcedencia de la suspensión de labores por no haberse cubierto los requisitos formales, en tanto que el laudo de imputabilidad resuelve la cuestión de fondo, dando por terminada definitivamente la huelga.

⁶⁸ Artículo 446 L.F.T.

⁶⁹ Artículo 937 L.F.T.

Los trabajadores en un intento por mantener la presión, tratan de continuar con la suspensión de labores y pretenden no reincorporarse al trabajo, acudiendo al Juicio de Amparo, solicitando la suspensión; sin embargo, esta última es improcedente, porque una vez sometido el conflicto a la decisión de la Junta, el laudo que se dicta pone fin a la huelga, y esta terminación no es materia de suspensión en el amparo, pues esto implicaría que no se reanudaran las labores, por lo que independientemente de que los trabajadores recurran el laudo en amparo, están obligados a regresar a laborar.

Finalmente, el patrón puede negarse a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, en este caso la autoridad del conocimiento:

- I. Dará por terminada la relación de trabajo;
- II. Condenará a indemnizar a los trabajadores con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, y
- IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en términos del artículo 162 de la Ley Laboral.⁷⁰

Como podemos advertir, la huelga es el medio de autodefensa que tienen los trabajadores para hacer valer sus derechos cuando éstos son vulnerados y

⁷⁰ Artículo 947 L.F.T.

poder presionar al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Se encuentra regulada en la Ley de la materia con una serie de requisitos que muchas veces suelen ser malinterpretados por la autoridad laboral en perjuicio de los trabajadores, aplicando políticas antilaborales y antisindicales.

En los últimos años, se ha estado intentando reformar nuestra Ley Federal del Trabajo, con propuestas elaboradas básicamente por los patronos con el apoyo de organizaciones corporativas, presentando proyectos neoliberales tales como el llamado *“Iniciativa Lozano”*.

Dicha propuesta, conlleva a nulificar prácticamente el procedimiento de huelga, restringiendo al máximo los derechos de los trabajadores, pretendiendo aumentar el número de requisitos a los ya existentes, como el obligar a las agrupaciones demandantes a informar previamente los nombres de los trabajadores que desean formar parte de la misma cuando se pretenda emplazar a huelga, en busca de la firma del contrato colectivo o cambiar de sindicato, contraviniendo con ello la Constitución y los convenios internacionales; quebrantando el derecho a la libertad sindical.

Actualmente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en materia colectiva, exige requisitos sin estar aprobado algún proyecto de reforma. Un ejemplo claro es el agregar al artículo 920 de la Ley Laboral, el numeral IV, que a la letra dice:

“...Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo, la solicitud deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Se presentará por escrito dirigido al patrón y contendrá la firma de los representantes del Sindicato; y

2. Acompañar las constancias vigentes expedidas por la autoridad registradora competente relativas a la inscripción de:

a) La directiva del Sindicato;

b) Los Estatutos, en la parte relativa a su objeto que comprendan la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y;

c) El padrón de los agremiados del Sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.

Satisfechos los requisitos anteriores, si no existen otros contratos colectivos de trabajo legalmente depositado, la Junta dará trámite al procedimiento respectivo, y se procederá en los términos del artículo siguiente.”⁷¹

Práctica a la que debemos oponernos, ya que resulta antidemocrático y violatorio de los derechos obreros, con impacto directo a los principios protectores de esta clase.

⁷¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Lozano Alarcón Javier. Hacia una reforma laboral para la productividad y la previsión social. Foro “México ante la crisis: ¿Qué hacer para crecer?”. México, 9 de febrero de 2009.

CAPÍTULO III EL RECUENTO.

“Es un crimen la indecisión en momentos decisivos ”.

(José Martí)

3.1 Introducción.

Daremos inicio al presente capítulo señalando, en primer término, que:

“prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación del proceso. Por tanto, las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso de aquellas descansa, indudablemente sobre la base inmovible; ya que de las alegaciones de las partes, sin pruebas carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no prueban en el proceso son meras “sombras de derecho o de hecho”.⁵⁷

Afín con lo anterior, Carnelutti aduce que: *“el significado corriente de prueba es la demostración de la verdad de un hecho”.⁵⁸ Sin embargo, “la doctrina advierte la necesidad de darle un sentido jurídico, completando así la definición: demostración de la verdad de un hecho realizado por los medios legales o, mas brevemente: demostración de la verdad legal de un hecho”.⁵⁹*

Afirma además que el objeto de la prueba es establecer la conformidad entre nuestras afirmaciones y los hechos.⁶⁰

⁵⁷ TRUEBA Urbina, Alberto. Op. Cit. Pág. 371.

⁵⁸ Citado por CLIMÉNT Beltrán, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Grupo Editorial Esfinge. México. 2001. Pág. 138.

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ Ibidem. Pág. 138.

Resulta trascendente esta afirmación, toda vez que en concordancia a lo que sostiene el autor argentino Hernando Devis Echandía: *la finalidad de la prueba no es la verdad, porque la verdad es inalcanzable.*⁶¹

Al hablar de verdad, este mismo autor invoca el pensamiento del filósofo San Agustín, al citar que:

*“es la cosa misma, verum est id quod est, lo que constituye una noción ontológica inaccesible. Lo accesible es el convencimiento, la verdad subjetiva; esto es, la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas, de manera que si éstas pruebas le permiten al juzgador dictar sentencia, ya la finalidad de la prueba se ha obtenido porque el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla, independientemente de que exista un error o una inadecuación con la verdad de su sentencia.”*⁶²

Bajo esa misma tesitura, Carnelutti afirmó que: *“la verdad en términos de prueba es la certeza que el juez adquiere sobre los hechos y no la verdad absoluta, porque hay jueces infalibles.”*⁶³

En virtud de lo anterior y, retomando el tema de la prueba del recuento, en segundo término, resulta atinado afirmar que la libertad de decidir sobre una organización sindical sin lugar a dudas, corresponde al trabajador, ya que el sindicato como bien sabemos, es la figura que representa sus intereses frente al patrón, buscando esencialmente el equilibrio entre los factores de la producción.

⁶¹ Ibidem. Pág. 139.

⁶² Idem.

⁶³ Idem.

Así también resulta dable mencionar que se trata de una prueba bastante controversial, de la cual diversos autores han opinado que desde su origen ha tenido resultados polémicos por múltiples motivos.

No obstante esa afirmación, nos atrevemos a decir que el recuento es el instrumento de prueba más importante que existe en el derecho colectivo mexicano, en virtud de que con ésta se determina el fondo de la disputa colectiva, es decir, en un conflicto intersindical de titularidad de contrato colectivo, se define cual sindicato cuenta con mayor número de trabajadores para su representación y, por otro lado, en una huelga, el recuento es ofrecido por el patrón o los terceros interesados para justificar la inexistencia del movimiento huelguístico, toda vez que con el desahogo de esta prueba se obtiene como resultado la verificación exacta del número total de votos de trabajadores.

En el caso de la huelga, la prueba de recuento tiene como finalidad demostrar que al suspenderse temporalmente las labores existió el requisito de legitimidad, es decir, la coalición mayoritaria de los obreros, entendiéndose por mayoría, la mitad más uno del total de los trabajadores.

Al respecto, Mario de la Cueva estima que el principio de mayoría obrera es:

“indudable a la luz de las disposiciones legales que hemos citado, reclama alguna determinación, si la huelga afecta a uno o varios establecimientos, la mayoría debe darse en cada uno de ellos, 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.”⁶⁴

⁶⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 2003. Pág. 617.

Agrega además que: *“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”*.⁶⁵

Para Juan Climent, el recuento:

“es la prueba toral para determinar la mayoría en la huelga”,⁶⁶ señalando que durante el desahogo de ésta pueden presentarse tres cuestiones: a) el recuento debe ser ofrecido por la empresa emplazada, ya que corre a su cargo la prueba de que no existe una mayoría huelguista;

b) debe computarse la mayoría de los trabajadores dentro de la empresa o establecimiento afectados por la huelga, y no la mayoría de los trabajadores afiliados al sindicato emplazante y;

c) no podrá plantearse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. O sea que no puede invocarse el requisito de la demostración de esa mayoría con anterioridad al emplazamiento, como causa de inexistencia, sino que operará con posterioridad al estallamiento.⁶⁷

La delegación patronal en la Convención Obrero-Patronal de 1928, propuso que antes de la suspensión de los trabajos, se comprobará con una votación nominal que existía una mayoría de dos terceras partes de trabajadores a favor de la huelga. Los Proyectos Portes Gil y de la Secretaría de Industria no resolvieron expresamente el problema, sin embargo, 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

⁶⁵ Idem.

⁶⁶ CLIMÉNT Beltrán, Juan B. Op. Cit. Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 294.

⁶⁷ Ibidem. Pág. 294.

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.

A este respecto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptaron estas observaciones y rechazaron sistemáticamente las peticiones del sector patronal. Finalmente, la Comisión decidió poner fin a cualquier discusión, a cuyo efecto manifestó en el artículo 451, fracción II, que *“la determinación de la mayoría obrera en ningún caso podía promoverse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.”*⁶⁸

Por otra parte, Cavazos emite el siguiente criterio: *“estamos en contra del recuento previo, que desnaturaliza los movimientos de huelga, pero pugnamos por un recuento rápido en beneficio de sindicato, de patronos y trabajadores.”*⁶⁹

Tal y como se señaló con antelación, resulta trascendente recordar que en México, el ofrecimiento de esta probanza no puede materializarse previo a la suspensión de labores, en virtud de que se estima afecta la naturaleza misma del derecho de huelga.

Existe una vertiente que sostiene que la calificación debe realizarse previo al estallamiento, pues beneficiaría a la clase trabajadora, al evitar daños económicos y sociales innecesarios.

El recuento es una prueba intrínseca al principio de libre sindicación, establecida como procedimiento en los juicios sobre titularidad de contratos colectivos de trabajo y huelga, garantizando la libre formulación de cualquier objeción de las partes durante su desahogo, sobre irregularidades, o en

⁶⁸ Ibidem. Pág. 621.

⁶⁹ Cfr. Santos Azuela, Héctor. Op. Cit. Pág. 241.

relación a los votantes que no tengan derecho a sufragar, o bien, sobre actos intimidatorios hacia los mismos.

Esta prueba garantiza sin lugar a dudas el derecho a la libre sindicación, en virtud de realizarse ante la presencia de un actuario dotado de fe pública, el cual es designado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, facultado para certificar el número total de votos de los trabajadores que acuden a sufragar, manifestando su voluntad absoluta e irrestricta respecto de la dirigencia sindical por la cual opten para su representación, todo ello se efectúa garantizando la impartición de justicia, con imparcialidad y estricto apego a derecho.

Diversos *iuslaboralistas* consideran al recuento más que el camino para ejercer y defender el derecho libre de asociación profesional, un negocio próspero para detentar contratos colectivos, lo anterior se manifiesta sobre todo a partir del creciente número de sindicatos blancos, que como bien sabemos no representan los intereses de la parte trabajadora, convirtiéndolos en “presa fácil” de organizaciones laborales fraudulentas que ven en esos contratos colectivos ingresos adicionales.

Existen agrupaciones obreras y patronales que manifiestan que el desahogo de esta prueba carece de eficacia y seguridad jurídica, como se ha venido desarrollando a últimas fechas, pese a ello, estimo prudente apuntar que debido a la dinámica social que actualmente vivimos, el recuento ha sufrido grandes cambios, los cuales sin lugar a dudas se encuentran encaminados a garantizar una auténtica democracia sindical, y que serán motivo de reflexión en el presente capítulo.

En resumen, con la prueba de recuento se plasma fehacientemente la defensa de uno de los principios sociales y universales fundamentales, como lo es la Libre Sindicación, en virtud de que durante el desahogo de dicha probanza, con el reciente criterio jurisprudencial número 150/2008, se propone ejercer el sufragio del trabajador de manera libre, individual y secreta.

Lo anterior, toda vez que la mayoría obrera es tan substancial, que pretende coronar el resultado en un conflicto intersindical.

Es precisamente a través de esta manifestación de la voluntad, en que el trabajador va a dar la estocada final para determinar sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o el apoyo a una huelga, a través de la exteriorización absoluta de la voluntad irrestricta.

De tal manera que en un conflicto de titularidad de contrato colectivo, el recuento tiene por objeto demostrar la afirmación que realiza el Sindicato actor, en el sentido de contar con la voluntad mayoritaria de los trabajadores a favor de la organización social que representa.

Al respecto, Miguel Barrera Romero afirma que:

“Dentro de la problemática procesal que nos ocupa el autor estima que en los juicios sobre titularidad, no es operante la llamada inversión de la carga de la prueba a favor de los trabajadores, toda vez que les corresponderá comprobar fehacientemente, su pretendida representación profesional. En este sentido la utilización de la prueba del recuento cobra una importancia capital en cuanto elemento indispensable para que las juntas de conciliación y arbitraje dicten

*soluciones justas, conduciéndose en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada.*⁷⁰

Aduce por otra parte, que: *“la incomparecencia del sindicato demandado a la audiencia respectiva, no implica forzosamente que la Junta de conciliación y arbitraje declare procedente la demanda de titularidad; deberá de apoyarse en la comprobación del recuento como fundamento ineludible para su resolución.”*⁷¹

Llegando a la conclusión de que es necesario el desahogo de la prueba de recuento para que los tribunales de trabajo dicten su resolución sobre las cuestiones de titularidad, declarando procedente o no la acción intentada por la parte actora, que de manera oficiosa, y según se infiere de lo establecido en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje determinará el llamado desahogo del recuento aunque ninguna de las partes lo hubiere ofrecido, que afín, con lo dispuesto en el artículo 894 de la Ley federal del trabajo, deberá de apercibirse al demandado, que de no concurrir a la audiencia en cuestión, se tendrán por admitidas las probanzas invocadas por la parte actora, salvo la existencia de prueba en contrario.⁷²

Finalmente, tenemos que en los juicios de titularidad de contrato colectivo de trabajo siempre aqueja el interés colectivo de la clase trabajadora, dada la importancia, trascendencia y repercusiones de éstos juicios sobre la estabilidad laboral, aunado al hecho de que dentro de este tipo de conflictos, es a quien le corresponde demostrar la representación social.

⁷⁰ SÁNCHEZ Vázquez, Jorge Arturo. El recuento en los juicios de titularidad. Revista de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, Toluca, México. Núm. 1, octubre-diciembre de 1985. Pág. 45.

⁷¹ Idem.

⁷² Idem.

3.2 Definición.

Etimológicamente la acepción de la palabra recuento proviene del verbo *recontar*, el prefijo *re* que significa *otra vez*, y *contar* que simboliza *enumerar*. Por lo tanto, *recuento* es la acción de contar.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define al recuento como: *“I. La acción y efecto de volver a contar algo. II. Inventario. III. Comprobación del número de personas, cosas, etc. que forman un conjunto.”*⁷³

En tanto que el Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano lo conceptualiza como a continuación se indica: *“conforme con 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 quinta acepción “poner a uno en el número, clase u opinión que le corresponde”.*⁷⁴

Nuestra legislación laboral no da una definición de recuento, sino que únicamente refiere a la forma en que se desarrollará, sin embargo, para enriquecer nuestra tesis, consideramos pertinente citar algunos conceptos de diversos autores que hablan al respecto:

José Manuel Lastra Lastra se manifiesta diciendo que:

“...referida al tópico laboral, la prueba de recuento significaría entonces, conforme con su acepción gramatical y a sus raíces etimológicas, la enumeración de los trabajadores que:

⁷³ Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española. Op. Cit. Pág. 1853.

⁷⁴ Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Op. Cit. Pág. 3201.

a) para efectos de la contratación laboral colectiva, votan por uno de los sindicatos contendientes, para que sea el titular del contrato colectivo del trabajo o el administrador del contrato-ley, en la empresa o establecimiento respectivo y;

b) en materia de huelga, están a favor o en contra de la suspensión de labores, para poder determinar si es mayoría la que apoya el movimiento o, por el contrario, es la minoría la que lo desea.”⁷⁵

Mientras que Néstor de Buen aduce que:

“el recuento se trata de una declaración de los coaligados que celebraron el acto jurídico, coalición para suspender el trabajo y de los que participaron en él, para decidir si se satisfizo o no el requisito de la mayoría. Es la comprobación del acuerdo que se obtuvo cuando se sostiene que se concertó la mayoría de los trabajadores”.⁷⁶

Por otra parte, Enrique Tapia Aranda aduce que el recuento es:

“la comprobación que se obtuvo cuando se sostiene que no se concertó la mayoría de los trabajadores. Se trata de una declaración de coaligados que celebraron el acto jurídico coalición para suspender el trabajo y de los que participaron en él, para ver de decidir si se satisfizo o no el requisito de mayoría.”⁷⁷

De las anteriores definiciones se advierte claramente que tocante al tema de la suspensión de trabajo, el recuento únicamente es observado desde el punto de vista de la huelga, con la excepción de que se realizará siempre y

⁷⁵ LASTRA Lastra, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. México. 2001. Pág. 220.

⁷⁶ DE BUEN Lozano, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y Administración Pública del Trabajo. Porrúa, México, 1994, pág. 93.

⁷⁷ TAPIA Aranda, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México, 1961, pág. 305.

cuando sea ofrecida por la emplazada o un tercero interesado en la solicitud de inexistencia que se promueva.

Sin embargo, en una plática sostenida en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, sobre el recuento, Tomás Natividad opinó que:

“es una prueba indispensable en los juicios de titularidad, (prueba necesaria para acreditar el derecho a la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo). Se estima que en los juicios de titularidad del contrato colectivo y en los de administración de contrato-ley, es indispensable la prueba del recuento para resolver sobre la pérdida de los mismos, independientemente que el sindicato demandado controvierta o no la demanda, en virtud de que está en juego la voluntad de los trabajadores, quienes por tanto deben manifestar expresamente su consentimiento para el cambio de sindicato. Por ello, nos parece inadmisibles jurídicamente que por el solo hecho de no concurrir el sindicato demandado a la audiencia se den por admitidas las peticiones del sindicato actor, con una interpretación errónea del artículo 894, ya que el propio precepto indicado, “salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley”, y es notoriamente contrario a la Ley determinar la adhesión de los trabajadores a un sindicato distinto al que pertenece sin haber sido oídos.”

“...del precepto invocado, 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.”

Bajo ese tenor, la figura del recuento se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, en el procedimiento de huelga y en el procedimiento especial (que en el capítulo que antecede estudiamos), la cual no es otra cosa que una votación para expresar el punto de vista de los trabajadores

interesados directamente en un conflicto, con respecto a una huelga estallada, o bien para manifestar su apoyo por alguna organización sindical involucrada en la detentación o titularidad de un pacto colectivo de trabajo. Es necesario precisar de nueva cuenta, que el único artículo que habla de la manera de desahogar esta prueba, es el 931 de la Ley Laboral.

Afín con lo anterior, consideramos que recuento es aquel medio probatorio idóneo cuyo eje principal radica en que el trabajador manifiesta de manera libre, secreta y directa, su voluntad de querer pertenecer o no a cualquier organización sindical, o bien, sí esta a favor o en contra de una huelga.

A mayor abundamiento, el recuento es la prueba maestra, tanto en el procedimiento de huelga para acreditar la mayoría de los ejercitantes de ese derecho, como en el juicio de titularidad de contrato colectivo de trabajo, para comprobar la mayor preferencia de los trabajadores a quienes se aplica éste, respecto de las agrupaciones obreras en contienda por detentarlo.

Esta diligencia, tiene como fin determinar cuál de las organizaciones sindicales en conflicto representa la mayoría en determinada empresa, y por lo tanto le corresponde la titularidad del contrato colectivo de trabajo, de donde conforme a lo dispuesto en el artículo 931, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, esa mayoría se configura con el resultado de la votación de los asistentes al acto, aún cuando no sea la totalidad de los trabajadores sindicalizados que laboran en la empresa.

Precisado lo anterior, podemos resumir que el objeto de esta figura jurídica de la que hay escasa bibliografía y la que existe se constriñe únicamente a enfocarla en el procedimiento de huelga, es: constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto del sindicato al que

pertenecen, o que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, o bien si están o no de acuerdo con el estallamiento de la huelga.

3.3 Origen e importancia de la prueba de recuento.

Emprenderemos el presente punto, diciendo que el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo marca uno de los momentos decisivos en la historia del derecho del trabajo, ya que además de encontrarse como norma escrita, florece el reconocimiento tácito de los derechos laborales.

Como ejemplo nos remontaremos a la “Ley de Trabajo de Salvador Alvarado”, que data al año de 1915, particularmente al artículo 128, que a la letra reza:

“Artículo 128. Si en la “Junta de Trabajo” no se llegare a un arreglo entre obreros y patronos, se tomará una votación secreta, entre todos los trabajadores afectados para saber si deben ir a la huelga; la votación será tomada por la “Junta de Conciliación” que tenga jurisdicción en el lugar del conflicto.

El resultado de esta votación se notificará públicamente.

En el plazo de siete días después de publicado el resultado, los obreros pueden ir a la huelga cuando el resultado de la votación haya sido favorable por mayoría del 70% de los votos”.⁷⁸

⁷⁸ REMOLINA Roqueñí, Felipe. Op. Cit. Pág. 110.

De la anterior lectura se evidencian tres puntos interesantes:

Primero.- El espíritu de la libertad sindical impregnada al voto en un conflicto de huelga, el cual debe ser secreto.

Segundo.- La votación de los trabajadores previa a la suspensión de labores, así como un plazo para publicar los resultados, y,

Tercero.- El Grupo Parlamentario omitió legislar en relación a los conflictos por titularidad de contrato colectivo de trabajo.

Actualmente la Ley Laboral se conforma por Dieciséis Títulos, de los cuales, el Décimo Cuarto se refiere a las pruebas, que prevé en el artículo 776 las que serán permisibles, a saber:

“...Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

Como se puede advertir, el legislador omitió agregar al recuento como prueba, sin embargo, pudiera excusársele al exponer de manera textual:

“...Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho...”.

Así también, del precepto legal antes transcrito salta a la vista que el legislador se ocupó en apuntar: “...*en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos...*”.

Por lo anterior, no obstante de no encontrarse el recuento consagrado de manera específica, dentro de las fracciones del precepto 776, resulta admisible como prueba en el derecho laboral, en el entendimiento de que el mismo pone en evidencia la protección al derecho a la libre sindicación, sumado a la tutela y custodia los derechos de la clase trabajadora.

Habida cuenta de que el rol jurídico laboral y social da vida al recuento, ya que de éste emerge precisamente la exigencia del obrero por participar activamente en la vida sindical. El recuento tiene su origen en razón de que no existe otra vía mejor como lo es el sufragio libre, secreto y directo, para comprobar ante la autoridad laboral la pretensión del obrero.

Esta prueba germina con un objetivo: demostrar de manera justa y transparente el sentir básico de los trabajadores. No habiendo otro medio como el recuento para comprobar la *litis*, ya que es donde se palpa realmente la presencia física respecto a su voluntad, expresada ya no mediante la representación sindical, sino de manera directa e individual del propio trabajador.

El recuento es tan significativo en los conflictos intersindicales, que no cabe la menor duda de que opera y pugna a favor de la verdad sabida, al encontrarse tan intrínsecamente ligada al obrero, en ejercicio del derecho a la manifestación de la voluntad.

Su importancia radica en ser el medio más cierto y cercano a la fidelidad de la voluntad del trabajador ejercida mediante el sufragio, con la finalidad de hacer que la autoridad laboral se allegue de los elementos que la acerquen a la verdad de una afirmación realizada por una representación sindical, demostrándose con ello la realidad jurídica, ejecutada a través de este medio, sin lugar a dudas, legal e idóneo. Y con el resultado, aproximar a la autoridad laboral para tener la certeza jurídica y estar en posibilidad de resolver lo conducente respecto a la auténtica representación.

Para concluir, cabe señalar que el mejor instrumento que tienen los trabajadores para hacer valer su voluntad, respecto a sus preferencias sindicales, lo es el recuento, cuando es derivado de conflictos colectivos auténticos. Lo grave se da cuando ésta no es respetada y se vulneran sus derechos individuales como sucedía en años anteriores, cuando los obreros emitían su voto de manera abierta, causando la molestia tanto del sindicato titular del contrato colectivo del trabajo, y de los patronos, cuando no les favorecía; la razón del sufragio “a mano alzada” es obvia: evitar que los trabajadores voten libremente, mediante amenazas de despido y otras represalias, llegándose al absurdo de aplicar la cláusula de exclusión por este motivo, lo que va en contra abiertamente de la libertad y democracia sindical.

Por ese motivo hay que promover la secrecía del voto, no nada más en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y la Federal de Conciliación y Arbitraje, sino en todas las del País, ya que la Ley Federal del Trabajo y las jurisprudencias son de aplicación general y no deben admitir excepciones.

3.4 Discusión en torno al voto secreto en la prueba de recuento en México.

Diversos estudios se han realizado referente al tema del voto secreto en el recuento sindical. Manifestándose al respecto, partidos políticos, abogados, dirigentes sindicales, comunicólogos y analistas, estudiosos del derecho, tomando auge durante el sexenio del ex Presidente Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, e incluso, el presente tema trascendió de tal manera que terminó en manos de nuestro Máximo Tribunal Constitucional.

Bajo ese orden de ideas, nos percatamos de que se ha despertado nuevamente el interés de la clase obrera para participar en la vida sindical, tomando importantes bríos la democracia, y la legitimidad, coyunturas que si bien mantienen su propia esencia, también es que emanan de una misma concepción: la representatividad con capacidad de participación, que no sólo implica el reconocimiento del derecho de coalición, ni la lucha de los movimientos obreros en pugna de su explotación, buscando lograr el mejoramiento laboral, económico, social y cultural; sino que la democracia sindical envuelve un entorno social que abarca más presupuestos, tales como: libertad, igualdad, justicia, legitimidad, representatividad, parcialidad, transparencia, honestidad y rendición de cuentas hacia la clase obrera.

Tomando en consideración los cambios que constantemente ocurren en la vida social, y en la inteligencia de que se constriñe al presente tema, previo a adentrarnos en él, resulta de suma importancia realizar una breve reflexión respecto al significado de *“democracia sindical”*.

Etimológicamente, la palabra democracia proviene del griego *demokratia*, de *demos* (pueblo) y *kratós* (autoridad), también fuerza o poder.

Gramaticalmente, democracia significa *doctrina política favorable a la intervención del pueblo en el gobierno*.⁷⁹

Para el filósofo Aristóteles, democracia es el gobierno que emana de la voluntad mayoritaria del grupo total de ciudadanos y tiene como finalidad el bienestar colectivo.⁸⁰

Nuestro País tutela a la democracia en el artículo 3º de la Carta Magna, considerándola: *"no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo..."*.

La democracia es pues un sistema estructurado, basado en la participación y control del pueblo en un gobierno. Terminología que en complemento, y enfocada a la vida social, tenemos que democracia sindical es: la capacidad de los trabajadores para intervenir y colaborar en el entorno de una organización sindical, con la posibilidad real de conseguir los fines inherentes a los sindicatos.

La perseverante e incansable disputa en la vida sindical a lo largo de los años, ha tenido más derrotas que conquistas, sin embargo, es tal su magnitud, que la democracia sindical hoy por hoy continúa siendo tema en la mesa de debates, lo que significa que la polémica de la que hemos hablado a lo largo de nuestro estudio, sigue en pie de lucha.

Constantemente se ha debatido la forma en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje desahogan los recuentos cuando se trata de la titularidad de un

⁷⁹ DÁVALOS Morales, José. La Democracia Sindical. Revista Jurídica. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Número 77. Nueva Serie año XXVI. Mayo-Agosto. Año 1993.

⁸⁰ Idem.

contrato colectivo de trabajo o de la administración de un Contrato Ley. Se lleva a cabo por un actuario designado por la autoridad laboral, ya sea en el local de ésta o en el de la empresa, o en un lugar designado expresamente para el efecto. Participan los representantes de los sindicatos contendientes y sus abogados, así como los de las empresas. Anteriormente los trabajadores manifestaban de viva voz su deseo de suspender labores o reanudarlas o expresaban a qué sindicato deseaban pertenecer.

De un tiempo a la fecha y sobre todo con el conflicto de los mineros en México, se insistía en que dichas votaciones debían ser secretas, argumentando que era la única forma de que no pudiera ser intimidado el trabajador.

En torno a esta discusión, nuestros Tribunales en materia del trabajo adoptaron posiciones discrepantes en cuestiones jurídicas esencialmente iguales, al resolver que corresponde a las Juntas de Conciliación y Arbitraje vigilar que se cumpla con la condición esencial de la libertad sindical, respecto de los juicios por titularidad de contrato colectivo. Afirmando que el elemento esencial del carácter secreto del voto, radica en que se hagan valer los principios básicos de la democracia sindical entre los trabajadores, toda vez que el desahogo del recuento mediante el voto a la luz de los sujetos que intervienen, se malinterpreta e involucra presión sobre los trabajadores en el acto decisorio, considerando que el recuento abierto de votos es Constitucional.

Al respecto, se emitieron mas criterios, en el sentido de que el voto del trabajador en la prueba de recuento, puede ser tanto secreto como abierto, en virtud de que la Ley Laboral en su artículo 931 no impone limitantes al respecto. De igual manera, se pugnó por el cumplimiento de la Declaración

Universal de los Derechos Humanos y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

En razón de lo anterior, se tuvo la necesidad de acudir a la Corte, a efecto de denunciar este criterio y de esta manera encontrar una solución consolidada en equidad, imparcialidad y justicia.

De ahí el surgimiento de la jurisprudencia 150/2008, titulada “*RECUENTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN SU VOTO PERSONAL, LIBRE, SECRETO Y DIRECTO*”; misma que será detallada en el capítulo siguiente.

Los Ministros del Máximo Órgano Judicial opinaron que el recuento es el momento en que se puede comprobar la voluntad absoluta e irrestricta del trabajador, respecto al sindicato que debe administrar el contrato colectivo, concluyendo la necesidad de proteger la confidencialidad de la voluntad de la persona que expresa su preferencia, esto, con la finalidad de evitar influencias externas que puedan variar su decisión y seguridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático previsto en la Constitución, que trasciende a todos los órdenes de la vida social, incluidos los sindicatos.

Bajo ese tenor, el Titular de la Secretaría del Trabajo Federal, Javier Lozano Alarcón, subrayó que:

“es un paso trascendental y sin retorno hacia la plena libertad, democracia y transparencia de la vida sindical en el país, el criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual los ministros establecieron que las votaciones para cambiar de sindicato deben ser secretas, para evitar

presiones a los trabajadores y garantizar su seguridad. Así también el ejercicio de análisis y propuesta que ha elaborado esta dependencia, en aras de una próxima reforma a la Ley Federal del Trabajo, es coincidente con el criterio adoptado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, al plantear el voto "libre, directo y secreto" en los procedimientos de recuento."⁸¹

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Eduardo Andrade Salaverría, manifestó tener la plena disposición y el acato sin condiciones del Órgano Supremo, para la debida observancia de la resolución referida, al conducir los procesos de recuento de votos en el ámbito federal, cuando dos o más organizaciones se disputen la titularidad de los contratos colectivos de trabajo.⁸²

Sin embargo, resulta más relevante señalar que aproximadamente desde el mes de febrero de dos mil ocho, en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, presidida por el Lic. Jesús Campos Linas, se empezaron a desahogar todos los recuentos sin excepción con voto secreto y en el local que ocupa ese Tribunal, no únicamente en las demandas de titularidad de contrato colectivo de trabajo, sino también, en el procedimiento de calificación de la huelga.

Asimismo, es necesario hacer notar que los amparos que se interpusieron por ese motivo, fueron negados en todos los casos por los Tribunales de Alzada. Esto se da por la imperiosa necesidad de proteger a los trabajadores en sus derechos laborales, a efecto de que no fueran coaccionados en ningún sentido al momento de emitir su voto.

⁸¹ Revista Profecali. Celebra Secretaría del Trabajo fallo de la Corte sobre voto secreto en sindicatos. Estado de México. Septiembre 2008.

⁸² Idem.

La decisión histórica antes señalada, abre también un espacio importante para inhibir la violencia en los recuentos sindicales que anteriormente ocurría, permitiendo que los obreros elijan para su representación, de manera libre y sin que exista algún tipo de presión, a la organización social de su preferencia, con absoluta autonomía, sin que haya de por medio coacción e intimidación por parte del patrón o de “golpeadores”.

En la actualidad, el desahogo de esta prueba se realiza en estricto cumplimiento al Principio de Seguridad Jurídica. Se pugna porque el recuento tenga un resultado confiable que debe reunir los siguientes elementos:

1. Debe desahogarse ante autoridad laboral.
2. Listados confiables.
3. La recepción de la votación deberá realizarse en un lugar neutral y seguro.
4. La votación deberá realizarse mediante el sufragio personal, libre, directo y secreto.
5. Respeto a la dignidad de los trabajadores, garantizado a través de la defensa de la confidencialidad de su voluntad.

No obstante, y sin restarle importancia a la jurisprudencia citada, existen puntos que deben ser analizados y abordados para lograr un entorno absoluto de democracia sindical.

3.5 Derecho comparado en América Latina: Argentina, Chile, Paraguay y Venezuela.

Para enriquecer el presente estudio, es de suma importancia destacar que a pesar de las críticas que sufre nuestro derecho colectivo a diferencia de otros países, el nuestro ha tenido grandes conquistas gracias a la lucha obrera; siendo precisamente éste el motivo por el cual se determinó incluir en el presente trabajo de investigación, el tema del derecho comparado con cuatro Países de América Latina.

3.5.1 Argentina.

Tratándose del régimen laboral en Argentina, se cuenta con diversas leyes que son diferenciadas unas con otras con números, ahora bien, por lo que hace al ámbito colectivo, el gobierno argentino cuenta con cuatro Leyes.

La primera denominada Ley de Contrato de Trabajo Número 467/88, ordenada mediante Decreto Reglamentario promulgado el 14 abril de 1988 y publicada bajo el número B.O. 22/4/88. La vigencia de esta Ley se encuentra condicionada a la aplicación de sus disposiciones con la compatibilidad de la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se encuentre sujeta.

Consagra un título preliminar de cuyo nombre podemos advertir el alma proteccionista del sindicalismo: *“De la Tutela de la Libertad Sindical”*, ya que su acción contribuye a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.

Asimismo, ordena que en ningún caso se pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo, laudo, o que resulten contrarias a las mismas, si fuera de otra manera éstas serán consideradas por derecho nulas.

De igual manera, prevé que ante una cuestión, la cual no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios generales del derecho, de justicia social, de equidad y buena fe.

En materia colectiva, la legislación argentina dispone que las convenciones colectivas de trabajo, no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pese a ello, podrán tomarse en consideración para la resolución de casos concretos según la profesionalidad del trabajador.

Contiene un interesante capítulo denominado “*Del Contrato de Trabajo de Grupo o por Equipo*”, definiéndolo como aquél acuerdo celebrado por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esa Ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del equipo.

Así también legisla sobre el derecho de preferencia de créditos a favor del trabajador, frente a otros acreedores del empleador.

En segundo lugar tenemos la llamada Ley de Régimen Laboral Número 25.877, sancionada el día 2 del mes de marzo de 2004 y promulgada el 18 del mismo mes de 2004, que sitúa la materia colectiva en el Título II, en cuyo Capítulo I hace referencia a la “*Negociación Colectiva*”, que salvaguarda los derechos sindicales al exponer en su artículo 1°:

“las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones previstas en la presente Ley.”⁸³

El precepto número 2° establece que:

“... En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiere ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.”

Del anterior párrafo podemos advertir la salvaguarda del gobierno argentino sobre la democracia sindical, al darle importancia trascendental a los derechos colectivos asumiendo parte en las negociaciones.

También señala que las normas que surjan de las convenciones colectivas, serán homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, y regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas

⁸³ Artículo 1°. Ley de Régimen Laboral Número 25.877. Buenos Aires, Argentina. 2009.

convenciones se refieran, sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias, lo anterior siempre y cuando no resulten violatorias de las normas de orden público o afecten el interés general.

Si en una convención colectiva de trabajo, el término estuviere vencido, éste mantendrá plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención la sustituya; salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario. La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo, estará a cargo del sindicato y de los delegados.

El Capítulo VI refiere al *“Fomento de la Negociación Colectiva”*, estableciendo un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios.

El procedimiento de la negociación colectiva es el siguiente:

1. Quienes reciban la comunicación respecto a un incumplimiento de falta de acuerdo entre las partes, estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre para el efecto;
2. En el plazo de quince días a contar desde la recepción de su notificación, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales y de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto;

3. Las partes están obligadas a negociar con buena fe;
4. En la negociación deberá entablarse el intercambio de información respecto a la situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquella se desenvuelve. El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con multa;
5. De lo acordado en las negociaciones, se elaborará un acta resumida. Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes;
6. Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación;
7. Ésta homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de treinta días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente aprobada.

Pese a lo anterior, las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del Ministerio de Trabajo.

El Capítulo III reglamenta los *“Conflictos Colectivos de Trabajo”*, estableciendo que cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes

decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. Considerando esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.

El Poder Ejecutivo Nacional, con la intervención del Ministerio de Trabajo, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará la reglamentación de éste Capítulo, dentro del plazo de noventa días, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo.

El Capítulo II, titulado "*Simplificación Registral*", faculta al Ministerio de Trabajo a establecer el organismo encargado y los procedimientos destinados a la simplificación y unificación en materia de inscripción laboral y de la seguridad social, con el objeto de que la registración de empleadores y trabajadores se cumpla en un solo acto y a través de un único trámite. Al respecto, el Poder Ejecutivo dictará las normas para la reglamentación e instrumentación de dichos trámites.

Por lo que hace a la tercera legislación, aparece el llamado Régimen a la Reforma Laboral, a la cual se le asignó el Número 25.013, sancionada el 2 de septiembre de 1998 y promulgada parcialmente el 22 del mismo mes y año, bajo el número B.O: 24/09/98; que viene a modificar algunos aspectos que regulan la Ley del Contrato de Trabajo y otras Leyes, así como de la normativa vigente en materia de convenciones colectivas de trabajo.

Ésta reforma aduce que la representación de los trabajadores en la negociación de los convenios colectivos de trabajo en cualquiera de sus

tipos, estará a cargo de la asociación sindical con personería gremial de grado superior, que podrá delegar el poder de negociación en sus estructuras descentralizadas.

Las convenciones colectivas de trabajo podrán regular la organización colectiva, disponiendo la forma de aplicar las normas legales sobre jornadas y descansos, respetando siempre los topes mínimos y máximos respectivos.

Los requisitos para las negociaciones colectivas son los siguientes:

1. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
2. Presentación de pliego.
3. Realización de las reuniones en los lugares y periodicidad adecuados.
4. Designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para discutir y alcanzar acuerdos sobre el contenido del temario de materias propuesto.
5. Intercambio de información necesaria a los fines del exámen de las cuestiones en debate, en especial la relacionada con la distribución de los beneficios de la productividad y la evolución del empleo y,
6. Realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Finalmente, la cuarta legislación argentina se titula Reglamento de Asociaciones Sindicales Número 23.551, creada mediante Decreto Reglamentario 467/88, sancionada el 23 de marzo de 1988, promulgada el 14 de abril de 1988 y publicada con número B.O. 22/4/88. Este Reglamento cuenta con un título preliminar encabezado por la "Tutela de la Libertad Sindical", que será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales, otorgándoles a los trabajadores el derecho de afiliación libre.

Consagra el derecho de voto directo y secreto únicamente en casos que se llegaren a suscitar problemas internos en las organizaciones sindicales, tales como: violaciones, expulsiones, acuerdos, pagos de cuotas, cambios de directiva, etc. Establece además que para representar los intereses individuales de los trabajadores, se deberá acreditar con el consentimiento escrito, por parte de los interesados respecto al ejercicio de dicha tutela.

De igual manera, todo trabajador o asociación sindical que fuese impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por esa ley, podrá interponer el amparo ante el Tribunal Judicial competente.

Éste último Reglamento ampara un capítulo intitulado "*De las Prácticas Desleales*", considerándolas contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los representen, a saber son:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores,

- b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo,
- c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas,
- d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical,
- e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales,
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación,
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley,
- h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales,

- i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen, cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal,
- j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen,
- k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.

Al respecto, la asociación sindical de trabajadores, conjunta o indistintamente con los trabajadores, podrán promover querrela por práctica desleal ante el Juez o Tribunal competente, quienes sancionarán con multas por infracciones a las leyes de trabajo. Cuando la práctica desleal fuere reparada mediante el cese de los actos, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el cincuenta por ciento.

De lo anterior podemos observar, que si bien es cierto, la legislación argentina protege y tutela los derechos sindicales consagrados por los Convenios internacionales 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, también lo es que no guarda algún tipo de relación en materia colectiva con la Ley Federal del Trabajo de México, ni mucho menos con los llamados conflictos colectivos. Su normatividad jurídica laboral, se asemeja mas bien a la de la Unión Europea.

3.5.2 Chile.

Por lo que hace al Código de Trabajo en Chile, éste fue publicado en Santiago, el 7 de Enero de 1994. Curiosamente esta compilación incluye notas al margen que refieren el origen de las normas que conforman dicho texto legal.

Ordena al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios; previendo además que la afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable. Así también nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad, ni tampoco podrá impedirse su desafiliación.

Prevé los contratos individuales y colectivos de trabajo, que podrán ser modificados por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

En el Libro III, agrega un capítulo denominado “*De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal*”, que reconoce a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Faculta a las organizaciones sindicales para representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva a nivel de la empresa, y, asimismo, cuando, previo acuerdo de las partes, la negociación involucre a más de una empresa. Suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

Legisla el voto secreto por lo que hace a la aprobación de los estatutos del sindicato, así como para elegir o censurar al directorio (cambio de directiva), en éste último caso, las votaciones deberán practicarse en presencia de un Ministro de Fe, que certificará lo acordado en la asamblea. En la votación de censura podrán participar sólo aquellos trabajadores que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

Por lo que hace a ésta legislación, advertimos similitud únicamente respecto a los derechos sindicales de Libertad Sindical y Derecho de Sindicación, así como de Negociación Colectiva, haciendo notar la ausencia de relación en materia colectiva con la Ley Federal del Trabajo en México.

3.5.3 Paraguay.

Prosiguiendo con nuestro estudio comparativo y refiriéndonos al régimen laboral en Paraguay, podemos decir que prácticamente cuenta con un Nuevo Código del Trabajo, Número 213, el cual vino a derogar al de 1961. Éste nuevo Código fue publicado en la Gaceta Oficial del 29 de octubre de 1993, aprobado por la Cámara de Diputados el 15 de junio de 1993 y sancionado por la Cámara de Senadores el 29 de junio de 1993.

Establece que la justicia del trabajo será ejercida: a) Por Juzgados y Tribunales que formarán parte del Poder Judicial y b) Por la Junta Permanente de Conciliación y Arbitraje, la cual formará parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo.

Condena la nulidad ante el supuesto de condiciones inferiores establecidas por la Ley. Asimismo, por lo que hace a los sujetos de la relación jurídica, dispone que el contrato de trabajo es individual, de equipo y colectivo de condiciones de trabajo. El primero es la relación que se establece entre el trabajador y el empleador, el segundo es la relación que se establece entre el empleador y un grupo de trabajadores, quienes se obligan a ejecutar una misma obra recibiendo por su trabajo conjunto un salario global y el contrato de trabajo colectivo se define a la letra en el Título II, Libro III:

“Art. 326. Contrato colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por la otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, con el objeto de establecer condiciones de trabajo.”

Así también señala como derecho de los trabajadores, entre otros: la posibilidad de organizarse en defensa de sus intereses comunes, constituyendo sindicatos o asociaciones profesionales, federaciones y confederaciones o cualquier otra forma de asociación lícita o reconocida por la ley y a declararse en huelga en la forma y condiciones establecidas por la propia legislación.

Algunas de las causas de suspensión de los contratos de trabajo colectivo que establece son: la huelga y el paro, salvo el caso que fuere calificado

ilegal. La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo tendrá efecto desde el día en que ocurrió el hecho que la motivó. El empleador o su representante dará aviso de la suspensión y sus causas al trabajador o a sus representantes y a la autoridad administrativa del trabajo con la mayor antelación posible, la que deberá dar participación a la parte trabajadora antes de dictar la resolución que disponga la suspensión.

La reserva del empleo subsistirá hasta cinco días después de haber cesado la huelga o el paro, motivo que determinó la suspensión. La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo que no se ajuste a las causas determinadas por la Ley paraguaya, dará derecho al trabajador para reintegrarse al trabajo.

El Título I, del Libro III del mismo Código, reconoce a los trabajadores y empleadores sin distinción de sexo o nacionalidad y sin necesidad de autorización previa el derecho de constituir libremente organizaciones que tengan por objeto el estudio, la defensa, el fomento y la protección de los intereses profesionales, así como el mejoramiento social, económico, cultural y moral de los asociados, éste derecho de asociación se extiende a los funcionarios y trabajadores del sector público.

Establece un capítulo llamado "*Estabilidad Sindical*", que refiere a la garantía que gozan ciertos trabajadores de no ser despedidos, trasladados, suspendidos, o alteradas sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente admitida por juez competente. Para despedir a un trabajador protegido por la estabilidad sindical, el empleador probará previamente la existencia de justa causa imputada al mismo, o que la condición invocada de dirigente, gestor o candidato es falsa. Teniendo en cuenta la gravedad de los hechos que se imputan al trabajador el juez podrá decretar su suspensión

preventiva. En este caso el empleador deberá depositar judicialmente cada mes el salario del trabajador hasta la resolución o acuerdo definitivo.

Los sindicatos que sean parte en un contrato colectivo, pueden ejercitar las acciones que nacen del mismo para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios en su caso, contra:

- a) otros sindicatos partes en el contrato;
- b) los miembros de esos sindicatos partes en el contrato;
- c) sus propios miembros; y
- d) cualquiera otra persona obligada en el contrato.

El Título IV, se intitula "*De las Huelgas y los Paros*", que salvaguarda el derecho que tienen los trabajadores a declararse en huelga, así como de garantizar el derecho de paro para los empleadores.

Legisla que mientras no sea declarada ilegal una huelga, el empleador no podrá sustituir a los huelguistas con otros trabajadores ajenos a la empresa. Cualquier Juzgado Laboral podrá declarar la legalidad o ilegalidad de una huelga.

De esta manera tenemos a la Ley que sanciona el Código Procesal del Trabajo, que regula la organización, competencia y procedimiento de los órganos jurisdiccionales del trabajo.

Inserta un capítulo llamado "*Del Procedimiento para la Solución de los Conflictos Colectivos Económicos*", que regula los conflictos motivados por causas de orden económico y social relacionados con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Se tramitarán ante la Junta Permanente de

Conciliación y Arbitraje, la que cumplirá sus funciones mediante dos fases en el procedimiento: a) Instancia preliminar de conciliación obligatoria para las partes, y b) En defecto de ésta, instancia de arbitraje obligatorio.

Durante las dos fases del procedimiento, las partes quedan obligadas a mantener las relaciones de trabajo inmediatamente anteriores al estallido del conflicto. Esta Ley prevé además la manera en que será desahogado el procedimiento individual, incidentes, recursos, procedimiento de ejecución, etc., sin que en alguno de sus preceptos hayamos encontrado los conflictos colectivos.

De todo lo anterior, deducimos que ésta Ley es la que más se asemeja a nuestra legislación laboral, al abordar por separado el derecho individual y colectivo, y prever toda una estructura en el derecho sindical y los derechos colectivos; así como brindarle la debida importancia al derecho de huelga, ordenando un capítulo específico para esta figura jurídica.

3.5.4 Venezuela.

Finalmente por lo que hace a Venezuela, encontramos que las relaciones jurídicas derivadas del trabajo, como hecho social, son regidas por la llamada Ley Orgánica del Trabajo, decretada por el Congreso de la República de dicho País y publicada en la Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997.

Tiene un sentido proteccionista por parte del gobierno al establecer: *“El Estado protegerá y enaltecerá el trabajo, amparará la dignidad de la persona humana del trabajador y dictará normas para el mejor cumplimiento de su*

función como factor de desarrollo, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.”⁸⁴

La legislación procesal venezolana señala que la organización de los Tribunales y la jurisdicción especial del Trabajo se orientarán por el propósito de ofrecer a los trabajadores y patronos la solución de los conflictos sobre derechos individuales o colectivos que surjan entre ellos, mediante una administración de justicia rápida, sencilla y gratuita.

Los conflictos colectivos sobre intereses y los que se planteen para exigir el fiel cumplimiento de los compromisos contraídos se tramitarán de acuerdo con lo pautado en la propia Ley.

Los funcionarios o empleados públicos que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga, de conformidad con lo previsto en la Ley, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública. Los obreros al servicio de los entes públicos estarán amparados por las disposiciones de esta Ley.

Además de las normas constitucionales y legales de carácter imperativo, para la resolución de un caso determinado, la legislación venezolana contempla la aplicación de las siguientes disposiciones:

- a) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso;

⁸⁴ Artículo 2ª de la Ley Orgánica del Trabajo.

- b) El contrato de trabajo;
- c) Los principios que inspiran la Legislación del Trabajo, tales como los contenidos explícita o implícitamente en declaraciones constitucionales o en los Convenios y Recomendaciones adoptados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo y en la jurisprudencia y doctrina nacionales;
- d) La costumbre y el uso, en cuanto no contraríen las disposiciones legales ni los principios a que se refiere el literal anterior;
- e) Los principios universalmente admitidos por el Derecho del Trabajo;
- f) Las normas y principios generales del Derecho; y
- g) La equidad.

Ésta legislación ordena como causa de suspensión de trabajo: el conflicto colectivo declarado por el Tribunal del Trabajo.

El Título VII vela por el “*Derecho Colectivo de Trabajo*”: Instaure favorecer por la armonía en las relaciones colectivas entre trabajadores y patronos para la mejor realización de la persona del trabajador y para mayor beneficio del mismo y de su familia, así como para el desarrollo económico y social de la nación. A tales fines, el Estado garantiza a los trabajadores y a los patronos, y a las organizaciones que ellos constituyan, el derecho a negociar colectivamente y a solucionar pacíficamente los conflictos. Los trabajadores

tienen el derecho de huelga y lo ejercerán en los términos establecidos en dicho Título.

En este mismo sentido, en la Sección Quinta del mismo título, protege el derecho a la libre sindicación, al constituirlo como un derecho inviolable de los trabajadores y patronos, los cuales gozarán de autonomía y tendrán la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines. Al respecto, las autoridades se esforzarán en facilitar y estimular la solución pacífica de los conflictos laborales.

Algo interesante legislado por los venezolanos es el carácter permanente que ordena para los sindicatos, estableciendo que no podrán ser constituidos transitoriamente para fines determinados.

De igual manera, tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicatos de trabajadores o de patronos, y el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados, así como representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje, entre otros.

Bajo ese tenor, el ejercicio de la libertad sindical no impedirá al sindicato más representativo en una empresa o profesión requerir del patrono o patronos interesados en una negociación colectiva el establecimiento de fórmulas sindicales para la contratación de trabajadores, dentro de los términos previstos por esta Ley.

Ante dicho supuesto, en la convención colectiva podrán pactarse cláusulas que establezcan una preferencia a la organización sindical contratante, que agrupe a la mayoría de trabajadores, para ofrecer al patrono hasta el 75% del personal que él requiera.

No podrá negarse a un trabajador afiliarse a un sindicato; a un sindicato afiliarse a una federación; o a una federación afiliarse a una confederación, si cumplen con los requisitos de esa Ley y sus respectivos estatutos. Deberá efectuarse dentro del término de quince días.

Si se negare a un trabajador la afiliación que haya solicitado a un sindicato, a un sindicato la afiliación a una federación, o a una federación la afiliación a una confederación, estando cumplidos los requisitos de esta Ley y de los estatutos, o hubieren transcurrido más de treinta días después de hecha la solicitud, el interesado podrá recurrir al Inspector del Trabajo, a fin de que éste examine si efectivamente se han cumplido los requisitos para la afiliación. De ser así, el funcionario ordenará la afiliación dentro de los quince días hábiles siguientes al de haber recibido el requerimiento, y desde el momento en que lo ordene, el solicitante gozará de los derechos que dimanen de ella y asumirá las obligaciones correspondientes.

Por otra parte, la Ley venezolana tutela la inamovilidad del fuero sindical, que se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

El Capítulo III de la multicitada Ley, lleva por nombre "*De las Negociaciones y Conflictos Colectivos*", que insta a que las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patronos, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el

cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto por la propia Ley.

Respecto a los conflictos colectivos, ésta Ley establece que en una empresa, establecimiento, explotación o faena en que presten servicio más de diez trabajadores, no podrán interrumpirse las labores, ya sea de parte del patrono, ya de parte de los trabajadores, antes de que se hayan agotado los procedimientos de negociación y conciliación previstos en la legislación.

Los funcionarios del Trabajo procurarán la solución pacífica y armónica de las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores, aun antes de que ellas revistan carácter conflictivo por la presentación del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar la admisión del mismo.

Al igual que en las normas anteriores, la venezolana tutela por el voto secreto, en los casos de los conflictos colectivos antes citados.

Legisla en la Sección Quinta: *“De la Huelga”*, entendiendo por tal a la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo. Los trabajadores involucrados en él, gozarán de inamovilidad mientras dure en condiciones similares a las de los trabajadores amparados por fuero sindical.

En virtud de lo expuesto, de manera expresa se advierte la tutela a la libertad sindical, así como la protección al derecho a la libre sindicación, sin embargo, si comparamos la legislación venezolana con nuestra legislación laboral,

sobre todo en materia de derechos sindicales, es claro que la primera resultó ser bastante precaria.

A modo de reflexión final y, a pesar de la actual urgencia que existe en nuestro País por parte de algunos sectores para reformar la Ley Federal del Trabajo, es evidente la riqueza con la cual contamos, tanto en materia individual como en la colectiva. Lo ideal sería que antes que nada ésta se cumpliera al pie de la letra.

CAPÍTULO IV EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL VOTO SECRETO.

*“En pie de lucha por la supresión del régimen
de explotación del hombre por el hombre”.*

(Alberto Trueba Urbina)

in memoriam

4.1 Introducción.

Daremos comienzo al presente capítulo, señalando que nuestra Carta Magna legitima el derecho de asociación tanto de los trabajadores como de los empleadores para la defensa de sus intereses respectivos, es decir, la libertad sindical está protegida constitucionalmente, debiendo en consecuencia existir todos los mecanismos para garantizar el debido ejercicio de ese derecho.

En efecto, la obligatoriedad del Convenio 87 relativo a la libertad sindical, garantiza a los obreros la independencia para ejercer el derecho de libre albedrío sobre sus garantías sociales y sindicales.

Bajo esa tesitura, el gobierno no debe de ninguna manera obstruir la libertad sindical, sino todo lo contrario, la autoridad responsable deberá proporcionar los instrumentos necesarios para su real y efectivo ejercicio.

En virtud de lo anterior y, hablando de titularidades de contratos colectivos de trabajo, Miguel Barrera Romero afirma lo siguiente:

“Resulta un problema de aguda controversia la titularidad del contrato colectivo de trabajo, que reviste en tiempo de crisis un relieve peculiar. Situación que

pone en evidencia si se advierte, por un lado, que dicho instrumento es explicado como uno de los caminos de composición pacífica de los conflictos sindicales y, por el otro, como un mecanismo de combate para promover el interés obrero y arribar al poder del Estado.

Cualquiera que sea el enfoque, los conflictos sobre titularidad, dado el antagonismo material que implican, ocupan a la doctrina en su afán por explicar los alcances de una figura jurídica, que para unos representa una fórmula de fortalecimiento de la vida sindical, y para otros el pretexto para enfrentar a las agrupaciones de trabajadores hasta los extremos de la corrupción y la propia experiencia criminal.

Preocupado por estos problemas, el autor reflexiona en que la pérdida de la titularidad representa para los sindicatos de los trabajadores no sólo la pérdida del apoyo económico (cuotas sindicales) sino así también la del prestigio, la de la unidad interna y la imagen política. Por ello se acude a todos los expedientes: legales, metajurídicos e inclusive delictivos.⁵⁷

De lo expuesto se advierte la preocupación del autor por el respeto a la libertad y democracia sindical. En este sentido, la Ley Federal del Trabajo ordena en el precepto 388 que, a efecto de garantizarlas, podrá presentarse el supuesto de la existencia de varios sindicatos en un mismo centro de trabajo.

Continúa diciendo en su artículo 389, que el titular de los contratos colectivos, será el que cuente con la mayoría de agremiados en un centro de trabajo.

⁵⁷ BARRERA Romero, Miguel, La Legitimación en los juicios de titularidad de contrato colectivo de trabajo, Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. Toluca, México, núm. 1, octubre-diciembre de 1985, pág. 28.

En consecuencia, prevé un procedimiento especial que da pauta a que el sindicato que se ostente como mayoritario en un centro de trabajo, tenga la posibilidad de presentar una demanda reclamando la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Como ya se mencionó, la Junta citará a una audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, en la que los sindicatos contendientes y el patrón, expondrán sus puntos de vista al tenor de las normas siguientes: las partes deberán comparecer personalmente, si no llegaren a un arreglo conciliatorio expondrán lo que a su derecho convenga; en caso de no asistir el sindicato actor se le tendrá por ratificado su escrito y por ofrecida las pruebas que hubiesen acompañado. Si es el demandado, se le tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a la Ley; las partes podrán ofrecer las pruebas que juzguen convenientes, teniéndose por perdido su derecho en caso de no comparecer.

Siendo de relevancia señalar, que esta controversia se resuelve a través del recuento.

Finalmente y concluida la recepción de las pruebas se formularán alegatos, turnándose el expediente a resolución.

En caso de que alguna de las partes no estuviere de acuerdo con el laudo, podrá recurrir al amparo.

En esa virtud, resalta a la vista que la multicitada Ley Obrera, en el artículo 133 fracciones IV y V, legisla la prohibición a los patrones para participar como sujetos activos en los conflictos intersindicales, hecho que repercute y

trasciende, porque nos encontramos ante una presunción de respeto a la democracia sindical.

Hasta este punto, el procedimiento de titularidad de contrato colectivo de trabajo, se logra desahogar aparentemente sin mayor problema.

4.2 Análisis del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

Es necesario apuntar que la diligencia de recuento no tiene una regla específica para llevarse a cabo, nos referimos a omisiones en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, consistentes en la falta de especificación sobre cómo deben votar los trabajadores al momento de esa diligencia.

Por lo cual, para lograr una mejor comprensión, a continuación se transcribe y analiza el tan polémico artículo:

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

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

De la primera fracción emana la garantía constitucional de audiencia, consagrada en el artículo 14 de ese Ordenamiento; asimismo, la facultad que tienen las autoridades de designar el lugar donde debe llevarse a cabo el recuento, normalmente es en la empresa o en el mismo Tribunal.

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

Este texto merece un comentario más amplio, ya que en la práctica y hasta hace dos meses, si el resultado del conteo de los votos, llegaba a favorecer al sindicato actor, pero el Sindicato demandado, recurría al Juicio de Garantías, los Colegiados ordenaban a la Junta, dictar otro laudo, en donde de nueva cuenta quedaba como titular del contrato colectivo de trabajo, el sindicato demandado, en base a la Jurisprudencia 24/93 denominada “*RECUENTO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO*” emitida por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en donde se establece que en los juicios de titularidad, el recuento de votos se verifica tomando en cuenta el universo de trabajadores en la empresa y no con los que hayan asistido en la votación. Afirmación que desde mi punto de vista iba en contra de la fracción que se analiza.

Al respecto, Arturo Alcalde Justiniani manifestó:

“...con el criterio de la Corte es prácticamente imposible acreditar dicha mayoría y, por tanto, los trabajadores si así es el caso, no podrán liberarse del Sindicato que originalmente le ha impuesto el patrón al firmar a sus espaldas un contrato colectivo de trabajo.

El caminito es muy fácil, los empresarios y el sindicato espurio buscan inhibir la presencia de los asalariados el día del recuento, mediante amenazas, despidos previos o simplemente suspendiendo labores.

De esta manera, el número de votos de los ausentes se acumula a favor del Sindicato patronal, imposibilitando lograr la mayoría requerida por la Corte. El despistado criterio de nuestro Máximo Tribunal ha actuado como apoyo para los

*sindicatos ilegítimos..., líderes sindicales deshonestos y en la mayoría de los casos ligados a grupos de presión que violentan la libertad del sufragio.*⁵⁸

Por fortuna, el 29 de abril del presente año, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, emitió la Jurisprudencia 61/2009, intitulada: “*RECUENTO, VALORACIÓN DE LA PRUEBA RELATIVA, PREVISTA EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO*”, bajo el razonamiento de que la decisión de los trabajadores que concurren al recuento, emerge sobre quien tiene la titularidad y no del universo de trabajadores que laboran en la empresa, de los cuales, muchos decidieron no asistir a votar, siendo absurdo que del no ejercicio de un derecho (votar), surja otro derecho (titularidad) por encima de los que sí decidieron participar en el sufragio.

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

Éste numeral es acertado, ya que generalmente los grandes movimientos sindicales traen consigo despidos y sería injusto que esos trabajadores no recontaran, tomando en consideración que los mismos estarían incluidos en las nóminas base de la prueba o tendrían con qué acreditar la relación laboral hasta antes del despido.

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

⁵⁸ ALCALDE Justiniani, Arturo. Jurisprudencia a revisión. México. La Jornada. 28 de octubre de 2006. Pág. 19.

Es importante señalar, que de esta manera se deja en desventaja a las auténticas organizaciones sindicales, y a *contrario sensu*, resulta beneficioso para los sindicatos corruptos y empresas antidemocráticas, toda vez que podrían participar “*esquiroles*” en el recuento, como suele suceder en algunas ocasiones, teniendo la posibilidad de alterar las nóminas.

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.

Más adelante se hará una mención especial a esta fracción, con la cual estoy completamente de acuerdo y no con lo que señala en este sentido la Jurisprudencia 150/2008.

4.3 El voto secreto en el recuento.

La práctica del voto abierto en materia sindical, sin duda inhibe a la mayoría de los trabajadores al momento de expresar su voluntad, es decir a qué agrupación obrera desean pertenecer, ya que lo tienen que hacer en primer término, frente al actuario comisionado para tal efecto, y en segundo lugar de los representantes, tanto de los sindicatos contendientes, así como de la patronal.

Por ende, se contradice el precepto constitucional que ordena que el voto deberá ser directo, universal y secreto, consecuentemente, resulta imperdonable que la secrecía del voto no estuviera garantizada en materia sindical.

Hay que destacar que en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, desde antes de la emisión de la Jurisprudencia anteriormente señalada, el desahogo de ésta prueba se realiza mediante el voto secreto, implementando además éste mismo Órgano Laboral su propio procedimiento, el cual debemos admitir lo ha hecho con éxito. Pero tampoco hay que perder de vista, que a nivel nacional, hay diversas Juntas Locales que siguen llevando a cabo los recuentos con voto abierto.

Tocante al tema del voto secreto en materia sindical, resulta tan básico y esencial, para garantizar el sufragio universal, ya que favorece el respeto de los derechos y la democratización de la vida interna de los gremios, aunado a ser una herramienta legal para dirimir conflictos sindicales, toda vez que el voto significa derecho y libertad para elegir.

En toda democracia deben ir de la mano los principios de libertad, igualdad y justicia, por ello, tal y como quedó asentado a lo largo de nuestro estudio, el concepto de democracia sindical descansa cabalmente en la libertad sindical, ya que resulta como condición esencial para la defensa de los trabajadores, como parte de sus derechos humanos fundamentales.

Precisado lo anterior, el voto es un triunfo histórico de la democracia que se trasladó al ámbito laboral, significando respeto a la voluntad del trabajador, que trae como resultado una verdadera representación democrática.

Es por ello que el voto secreto es un cimiento fundamental que brinda soporte a una estructura de absoluta consideración a las agrupaciones sindicales, contando con cualidades como: parcialidad y transparencia.

La secrecía del voto implica el otorgamiento de una garantía de privacidad que impide que un tercero conozca la identidad de la persona que emite el voto. El fin último del sufragio secreto es conseguir un voto libre e incondicionado, en el que sólo cuente la soberana voluntad del votante. Siendo importante señalar que no supone que el sentido del voto sea secreto, sino que tal sentido no pueda asociarse a una persona en concreto.

El sufragio secreto tiene un valor esencial para garantizar que el voto exprese realmente la voluntad del electorado, tan importante es, que su violación en diversos sistemas suele ser castigada como delito.

Es por todo lo anterior que han surgido múltiples controversias de carácter legal que buscan subsanar los vacíos legales en nuestra Ley Federal del Trabajo.

Así las cosas, considero que la acción del voto secreto se ubica a la altura de un País de primer nivel, ya que si hacemos una pausa y analizamos a los miembros desarrollados de la comunidad internacional, nos encontramos que el sufragio secreto es una de las maneras más positivas para considerar que un País practica de manera transparente la democracia.

Bajo el razonamiento de la voz popular del pueblo "*vox populi*", para indicar que algo es conocido y repetido por todos.

Por lo cual, en obvio de repeticiones, lo "incógnito" como característica del voto, es elemento esencial para que se hagan valer los principios básicos de la democracia sindical. Reflejando entonces que un voto abierto a voz alzada contribuye a ejercer presión a los trabajadores en el acto mismo de la

diligencia, a través del propio empleador, los representantes sindicales y la misma autoridad.

4.4 Las propuestas de reforma al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

Resulta importante señalar que actualmente en el Congreso de la Unión, existen 264 iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, a criterio propio analizaremos las que han causado mayor polémica, encauzada al artículo 931.

En primer lugar exponemos el último proyecto presentado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, denominado: *“Hacia una Reforma Laboral para la Productividad y la Previsión”*, mejor conocida como la *“Iniciativa Lozano”*, en alusión al Secretario de Trabajo Javier Lozano Alarcón, de fecha 9 de febrero de 2009, que según éste *“es el resultado del análisis realizado por esa Dependencia a las distintas propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo, contenidas en las diversas iniciativas presentadas ante el Congreso de la Unión durante los últimos años”*, que a la letra propone en su parte conducente:

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

I. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje requerirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que le remita, bajo su más estricta responsabilidad, dentro del término de cinco días naturales, el padrón del sindicato, que contenga la relación de los trabajadores sindicalizados al servicio de la empresa o establecimiento de que se trate. Asimismo, requerirá al patrón, con los apercibimientos de ley, para que dentro del mismo término le exhiba

copia de la nómina de los trabajadores, lista de raya o de asistencia, o cualquier otro documento que la Junta considere idóneo para efectuar el recuento, vigente a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga. De resultar necesario, la Junta podrá requerir a otras autoridades y a las partes, la información que considere pertinente para la elaboración del padrón;

I Bis. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje deberán tener disponible el padrón del sindicato que se haya registrado ante ellas y harán los demás requerimientos a que se refiere la fracción anterior.

II. Una vez recibidos los documentos señalados en la fracción anterior, la Junta los pondrá a la vista de las partes por un término de tres días para que formulen las objeciones que a su derecho convenga;

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. Para la elaboración del padrón de trabajadores con derecho a voto, no se considerarán los trabajadores de confianza ni los trabajadores que hayan ingresado en el trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;

V. De no haber objeciones de las partes, la Junta elaborará el padrón con base en el cual se desahogará la prueba de recuento; en caso contrario, señalará día y hora, dentro de los cinco días siguientes, para la celebración de una audiencia en la que se ofrecerán y en su caso desahogarán, las pruebas que por su naturaleza lo permita, en caso contrario, la Junta ordenará su desahogo posterior.

Concluido el desahogo de las pruebas que se hubiesen admitido, la Junta dentro de un término de cinco días, resolverá sobre las objeciones planteadas y elaborará el padrón definitivo de trabajadores con derecho a voto;

VI. La Junta señalará el lugar, el día y la hora en que deba efectuarse el recuento, para lo cual proveerá lo necesario para su desahogo; de considerarlo necesario, podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública para llevar a cabo la diligencia;

VII. El voto será libre, directo y secreto. Únicamente tendrán derecho a ejercerlo los trabajadores de la empresa o establecimiento que concurran al recuento y que aparezcan en el padrón a que se refiere la fracción V de este artículo;

VIII. El funcionario de la Junta comisionado para llevar a cabo la diligencia requerirá a cada trabajador, antes de emitir su voto, que se identifique con credencial de elector vigente o con documento idóneo, a juicio de dicho funcionario. En caso de que algún trabajador incumpla lo anterior, no tendrá derecho a sufragar y se asentará tal circunstancia en el acta correspondiente, dando cuenta de ello a la Junta; y

IX. Al término de la votación, se levantará acta circunstanciada en que se asiente el número de votos y el resultado del recuento, con la que se dará cuenta a la Junta.

El ejercicio de análisis y propuesta que ha elaborado esta Dependencia en aras de una próxima reforma a la Ley Laboral, es coincidente en su artículo 931 con el criterio adoptado por la Segunda Sala de nuestro Órgano Máximo de Justicia, al plantear el voto libre, directo y secreto en los procedimientos de recuento, que en el siguiente capítulo analizaremos a profundidad.

Respecto a esta propuesta de reforma, Álvaro Castro Estrada, quien a la fecha del presente trabajo funge como Subsecretario de Trabajo, Seguridad y Previsión Social de la Secretaría del Trabajo Federal, afirma que el citado proyecto tiene las siguientes finalidades:

a) Conservar la paz laboral,

- b) *Promover el equilibrio entre los factores de la producción,*
- c) *Fortalecer la conciliación,*
- d) *Lograr la tramitación de demandas laborales con procedimientos más ágiles, transparentes y expeditos y,*
- e) *Fortalecer el diálogo en las revisiones contractuales, salariales y conflictos laborales.*

Sin embargo, encontramos criterios opuestos, como el de Arturo Alcalde Justiniani, quien opina que:

“... La iniciativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social hace imposible el ejercicio de la libertad sindical, contratación colectiva auténtica y derecho de huelga, contraviniendo el texto constitucional, los convenios y compromisos internacionales en la materia, así como el propio discurso oficial.

En los artículos 899-A fracción III y 920 fracción IV inciso c), se consolida el control empresarial al obligar a los sindicatos a informar previamente los nombres de los trabajadores inconformes cuando se pretenda emplazar a huelga en busca de la firma de un contrato colectivo de trabajo o cambiar de sindicato.

Se fortalece así el sistema de contratos de protección patronal y la prerrogativa actual empresarial de escoger al sindicato de su preferencia, manteniéndolo aún contra la voluntad de los trabajadores. Todas las libertades al patrón, todas las restricciones a los trabajadores y los sindicatos; (...) además, la propuesta de voto secreto en los procesos electorales hoy se sustituye con una nueva redacción, al señalar que podrá ser “mediante voto secreto o votación pública”.

*(...) Sólo le faltó un artículo: en caso de duda se estará a lo que diga el patrón”.*⁵⁹

Bajo ese panorama, nos encontramos con la siguiente severa crítica publicada por el Diario de la Nueva República, al opinar que la misma:

“...establece una nueva tipología de subcontratación, que suprime los principios de estabilidad en el empleo, ya que crea una tipología de contratos temporales que suprimen los derechos de estabilidad en el empleo, abarata los despidos con una medida que impone un límite de seis meses de salarios caídos en los juicios laborales, y el resto del tiempo será a costa del trabajador, propone también abonar un 2% de interés mientras dure el juicio, y prevé la contratación y pago por horas, lo cual destruye de un plumazo el conjunto de garantías vigentes en materia de estabilidad, jornada, salario y prestaciones complementarias, abandona el camino de la transparencia sindical, omite la necesidad de informar sobre el registro de contratos colectivos de trabajo y sindicatos estableciendo la figura de “índices actualizados”, manteniendo elecciones sindicales por votación pública e impide la firma de contratos colectivos de trabajo a sindicatos gremiales cuando exista en la empresa un contrato que incluya a la totalidad de gremios y oficios, e impide el ejercicio de la libertad sindical, contratación colectiva auténtica y derecho de huelga, contraviniendo el texto constitucional, los convenios y compromisos internacionales en la materia, así como el propio discurso oficial.

De igual forma consolida el control empresarial al obligar a los sindicatos a informar previamente los nombres de los trabajadores inconformes cuando se pretenda emplazar a huelga en busca de la firma de un contrato colectivo de trabajo o cambiar de sindicato, fortaleciendo con ello el sistema de contratos de protección patronal y la prerrogativa actual empresarial de escoger al sindicato de su preferencia, manteniéndolo aún contra la voluntad de los trabajadores, otorga también todas las libertades al patrón, todas las restricciones a los trabajadores y los sindicatos, estableciendo nuevas restricciones al derecho de

⁵⁹ ALCALDE Justiniani, Arturo. Reforma Laboral Absurda. La Jornada. México. 14 de febrero de 2009. Pág. 15.

huelga, ordenando la obligación de someter las huelgas al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, es decir al poder ejecutivo.⁶⁰

En definitiva, concluimos que la llamada Iniciativa Lozano, en su parte conducente, va en contra de los derechos sindicales y de libre asociación, toda vez que concede ilimitadamente beneficio a los patrones, pasado por encima de los intereses de los trabajadores, pretendiendo instaurar un sistema antijurídico laboral que viola a todas luces las garantías sociales y laborales tuteladas por nuestra Carta Magna, lo que trae como consecuencia un total desequilibrio del entorno laboral y sindical.

Por otro lado, tenemos la Iniciativa de los Sectores, que transcribimos a la letra:

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

I. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje requerirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que le remita, bajo su más estricta responsabilidad, dentro del término de cinco días naturales, el padrón del sindicato, que contenga la relación de los trabajadores sindicalizados al servicio de la empresa o establecimiento de que se trate; asimismo, solicitará al Instituto Mexicano del Seguro Social para que, dentro del término de cinco días, exhiba lista de trabajadores al servicio del patrón, inscritos ante dicho Instituto, y requerirá al patrón, con los apercibimientos de ley, para que dentro del mismo término le exhiba copia de la nómina de los trabajadores, lista de raya o de asistencia, o cualquier otro documento que la Junta considere idóneo para efectuar el recuento, vigente a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;

⁶⁰ La Iniciativa Lozano, hoy en manos del Senado de la República, Diario La Nueva República, México, 23 de Marzo de 2009.

I-Bis. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje deberán tener disponible el padrón del sindicato que se haya registrado ante ellas y harán los demás requerimientos a que se refiere la fracción anterior;

II. Una vez recibidos los documentos señalados en la fracción anterior, la Junta los pondrá a la vista de las partes por un término de tres días para que manifiesten lo que a su derecho convenga;

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

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

V. De no haber objeciones de las partes, la Junta elaborará el padrón con base en el cual se desahogará la prueba de recuento; en caso contrario, señalará día y hora, dentro de los cinco días siguientes, para la celebración de una audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas, a cuyo término resolverá sobre las objeciones planteadas y procederá a elaborar el padrón para el fin señalado;

VI. La Junta señalará el lugar, el día y la hora en que deba efectuarse el recuento; de considerarlo necesario, podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública para llevar a cabo la diligencia;

VII. El voto será secreto y únicamente tendrán derecho a ejercerlo los trabajadores de la empresa o establecimiento que concurren al recuento y que aparezcan en el padrón a que se refiere la fracción V de este artículo;

VIII. El funcionario de la Junta comisionado para llevar a cabo la diligencia requerirá a cada trabajador, antes de emitir su voto, que se identifique con credencial de elector vigente o con documento idóneo. En caso de que dicho funcionario tenga elementos suficientes para presumir que alguna o algunas de

las identificaciones presentadas por los trabajadores sean apócrifas, no les permitirá sufragar, asentando tal circunstancia en el acta correspondiente y dando cuenta de ello a la Junta;

IX. Al término de la votación, se levantará acta circunstanciada en que se asiente el número de votos y el resultado del recuento, con la que se dará cuenta a la Junta; y

X. Concluido el desahogo de las pruebas, la Junta dictará resolución en un plazo que no exceda de 10 días. De no hacerlo, incurrirá en responsabilidad.”

Este proyecto resulta interesante al plasmar la importancia del desahogo de la prueba de recuento mediante del voto secreto, sin embargo, encontramos trascendente la presencia de detalles truncados, tales como los términos bajo los cuales se emitirá el voto secreto.

Otro de los participantes más asiduos con relación a la tan pretendida reforma laboral es Tomás Natividad, quien referente al recuento previsto en el actual 931 de la Ley Laboral, ha precisado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal que:

“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, sean diligencias de inspección, notificación, requerimiento, recuento de trabajadores, etcétera, y el artículo 640 de la Ley Federal del Trabajo 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 implícitamente en los preceptos antes citados.

Se ha debatido la forma en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje llevan los recuentos cuando se trata de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un Contrato Ley. Se lleva a cabo por un actuario designado por la Junta, ya sea en el local de ésta o en el de la empresa o en un lugar designado expresamente para el efecto. Participan ahí los representantes de los sindicatos contendientes y sus abogados, así como los representantes de la empresa. Los trabajadores manifestarán de viva voz su deseo de suspender labores o reanudar el trabajo o expresarán a qué sindicato desean pertenecer.

Algunos grupos sindicales insisten en que las votaciones deben ser secretas y de forma que no pueda ser intimidado el trabajador”.

Como comentario al margen, tenemos que los actuarios y los secretarios que practican este tipo de diligencias lo realizan en función de su naturaleza de fedatarios públicos, lo que implica no poner en duda las actas que de ellos emanan; lo anterior, sin menoscabar la posibilidad de ello.

Por lo que hace al lugar designado para llevar a cabo el desahogo de la prueba, lo ideal es en las instalaciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con auxilio de la fuerza pública, práctica en la que no están de acuerdo algunos empresarios, bajo el argumento de que se interrumpen las labores cotidianas.

Ante esta situación, y para evitar molestias al empleador, lo recomendable es que las autoridades realicen consenso previo a decidir el lugar, no obstante lo más importante es evitar la violencia y resguardar la seguridad de todos los participantes, incluyendo a los funcionarios que en ella intervienen.

Finalmente hay que señalar que respecto a la manifestación del “*desahogo del voto de viva voz*”, no estamos de acuerdo, ya que como en repetidas

ocasiones lo hemos apuntado, pese a que la Ley Federal del Trabajo actualmente no especifica la secrecía del voto en este tipo de procedimientos, tampoco lo prohíbe, resultando permisible su aplicación, y tomando en cuenta que el recuento es el momento procesal en el que se puede comprobar la voluntad absoluta e irrestricta del trabajador respecto al sindicato, debe salvaguardarse la confidencialidad de los agremiados para amparar sus derechos laborales.

4.5 Contradicción de Tesis 74/2008-SS.

Daremos pauta al presente capítulo señalando que la jurisprudencia en México es una fuente formal del derecho, cuya formulación está depositada en los Órganos Jurisdiccionales Colegiados del Poder Judicial de la Federación, a través de la cual se fija el sentido y alcance de normas jurídicas, con la finalidad de mantener el *status quo* del Estado y, en consecuencia, garantizar la firme convicción en relación a la aplicación de preceptos en los casos concretos, delimitando el sentido de interpretación que deberán tener las diversas disposiciones legales positivas en el País.

Se entiende que existen tesis contradictorias cuando concurren los siguientes supuestos: a) que al resolver los negocios jurídicos se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios jurídicos discrepantes, b) que la diferencia de criterios se presente en las consideraciones, razonamientos o interpretaciones jurídicas de las

sentencias respectivas y, c) que los distintos criterios provengan del examen de los mismos elementos.⁶¹

En este sentido, uno de los fines que persigue una contradicción de tesis, es precisamente unificar los razonamientos vertidos por los órganos jurisdiccionales, generando con ello certeza jurídica al gobernado.

El pasado 25 de abril de 2008, en la Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el Magistrado Presidente del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, denunció la posible contradicción de tesis entre el criterio sustentado por dicho Tribunal, al resolver el amparo directo y los emitidos por los Tribunales Colegiados Cuarto, Noveno, Décimo Segundo, Décimo Tercero y Décimo Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Lo anterior, dado que se resolvieron cuestiones jurídicas esencialmente iguales adoptándose posiciones discrepantes.

Estos criterios discordantes referían básicamente a lo estipulado en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que dicho precepto al regular el recuento para decidir si los trabajadores se van o no a la huelga, así como el voto en el recuento para determinar la titularidad del contrato colectivo, deba o no efectuarse en forma secreta, bajo el argumento de que es la única manera de evitar que factores externos influyan en la manifestación de la voluntad.

⁶¹ Jurisprudencia P./J.26/2001, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, bajo el rubro: "CONTRADICCIÓN DE TESIS DE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA".

Se expuso que la secrecía resulta condición esencial como elemento básico de cualquier Estado democrático en el ejercicio del derecho a la libertad, conforme a lo establecido, entre otros, en los artículos 39, 40, 41 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debiendo observarse además lo ordenado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y lo acordado con la Organización Internacional del Trabajo, como Organismo especialista en la materia mediante el Convenio 87, así como a la autoridad del Estado como rector del proceso laboral obligado a garantizar el ejercicio pleno de este derecho.

Así también, se apuntó sobre la existencia de condiciones en que se debe efectuar el recuento para garantizar la libertad sindical, tales como que se realice con base en un padrón integrado con la información que brinde la empresa, los sindicatos contendientes y terceros, dado que la documentación proporcionada por el patrón está sujeta a ser valorada con todos los medios de prueba que obre en el juicio, de igual manera que sea diligenciado en un lugar neutral, sin la presencia del patrón o representante de éste, en razón de que la titularidad del contrato colectivo de trabajo es un conflicto colectivo intersindical.

Se argumentó que para llevar a cabo ese ejercicio sindical, se debe de emitir previamente la documentación idónea para que los sufragantes expresen su voto, ordenar la instalación de mamparas y urnas necesarias que garanticen la protección del trabajador votante al momento de marcar el sindicato de su preferencia, además de otorgar tiempo suficiente para que puedan concurrir los trabajadores al recuento.

Por otra parte, el Cuarto, Noveno, Décimo Segundo y Décimo Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito,

consideraron que el artículo 931 de la multicitada Ley Laboral, no contempla disposición sobre que el voto en el recuento deba ser secreto, sino que por el contrario, la circunstancia de que el voto sea abierto otorga mayor certeza a las partes. En tanto que el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, por mayoría de votos sostuvo que la prueba de recuento se puede desahogar de dos maneras: mediante el voto secreto, y mediante el sufragio abierto y directo e incluso de manera oral, pues el artículo 931 de dicha Ley no lo prohíbe.

Mientras que el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, se manifestó en el sentido de que los documentos exhibidos por el patrón constituyen la documentación idónea para efectuar la votación en el recuento.

Por acuerdo del 6 de mayo de 2008, el Presidente del Tribunal Supremo, ordenó formar y registrar el expediente para proveer sobre la denuncia de contradicción de tesis, ordenando remitirlo mediante atento oficio a la Segunda Sala del mismo Tribunal, solicitando además a los Presidentes de los Tribunales Colegiados Cuarto, Noveno, Décimo Segundo, Décimo Tercero y Décimo Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito, copias certificadas de las resoluciones dictadas en los amparos directos. Girándose el correspondiente oficio a la Directora General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis para su conocimiento.

Consecuentemente, por acuerdo del 16 de mayo de 2008, la Segunda Sala registró la contradicción de tesis bajo el número de expediente 74/2008-SS. Declarándose competente el veintitrés del mismo mes y año. Dando vista al Procurador General de la República, quien se pronunció mediante pedimento No. DGC/DCC/708/2007, en el sentido de que sí existe contradicción de tesis

y que debe prevalecer el criterio que en lo sustancial radica en que para el desahogo de la prueba de recuento tratándose de elección sindical, el voto no necesariamente debe ser secreto, toda vez que ni del artículo 931 ni algún otro de la Ley Federal del Trabajo desprende tal exigencia.

Con la finalidad de no incurrir en repeticiones respecto de los antecedentes relacionados con los amparos directos dictados por los Tribunales Colegiados, la Corte enfatizó tener presentes las consideraciones emitidas por los Órganos Colegiados en las ejecutorias participantes en la contradicción, y precedidas de sus antecedentes.

Haciéndose mención que los amparos solicitados fueron en contra del laudo dictado por la Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje, y en cada uno de los juicios laborales promovidos en su contra, en el cual se demandó: la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo por falta de representación profesional y sindical de los trabajadores al servicio de la empresa para la cual prestan sus servicios, así como la declaración y reconocimiento al sindicato actor como administrador y titular del contrato colectivo de trabajo.

Al respecto, el sindicato demandante señaló como hechos, encontrarse legalmente constituido bajo las leyes laborales vigentes, declarando que los trabajadores al servicio de la empresa demandada, solicitaron y obtuvieron su ingreso y afiliación como miembros activos de su organización sindical, negando la acción y derecho al sindicato demandado para representar el mayor interés profesional de los trabajadores, calificando de falso que los trabajadores hayan solicitado su ingreso y afiliación como miembros del mismo, ofreciendo como prueba de su parte el recuento laboral, solicitando a la autoridad su desahogo en el domicilio de la empresa.

La Junta Especial antes citada, pronunció laudo en cada uno de los procedimientos, con excepción del que fue del conocimiento del Tribunal Colegiado Décimo Tercero en Materia de Trabajo. Resolviendo que el sindicato actor acreditó representar a la mayoría de los trabajadores agremiados que prestan sus servicios en la empresa, correspondiéndole en consecuencia la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, por ende debía condenarse a la empresa y sindicato demandados reconocerle su derecho como representante del interés profesional mayoritario de los trabajadores al servicio de la empresa demandada.

Inconforme con el laudo emitido en cada uno de los procedimientos, el sindicato demandado acudió al Juicio de Amparo, planteando diversos conceptos de violación en las demandas de garantías, de cuyo conocimiento correspondió a los Tribunales Colegiados Cuarto, Noveno, Décimo Segundo y Décimo Cuarto todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito, entre los cuales se razonó que la responsable vulneró lo ordenado en los artículos 692, 720 y 931 de la Ley Federal del Trabajo, así como los derechos de libertad, afiliación sindical y negociación colectiva, bajo el argumento de que no ordenó el desahogo del recuento mediante el voto secreto, resultando ilegal además, que la autoridad desechara las preguntas formuladas en la audiencia relativa al desahogo de la prueba relacionada con la declaración o interrogatorio libre al sindicato actor y empresa demandada, cuando las preguntas sí guardaban relación con la *litis* planteada.

Los Tribunales Colegiados resolvieron pronunciándose en idénticos términos en algunos casos, y en otros en sentido diverso, llegando al grado de emitir criterios contradictorios, al dar respuesta a los destacados conceptos de violación. Surgiendo de lo anterior la contradicción, pues cada Órgano Colegiado avala la forma en que la autoridad lleva a cabo el recuento, ya sea

libre o secreto, lo que genera inseguridad jurídica para las partes en el procedimiento.

Se tocó la protección contra los actos de discriminación antisindical, consistentes en que la Junta responsable dejó en manos del patrón la elaboración de las listas de los trabajadores que podrían votar en el recuento, permitiendo con ello intervenir en el régimen interno del sindicato demandado, al impedir que “ciertos” trabajadores, participaran en el mismo, sin exigir algún medio de perfeccionamiento para verificar la autenticidad de dichos documentos, violando así lo dispuesto por la fracción V, del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.

En la misma tesitura, se adujo sobre la omisión que tuvo la autoridad para ordenar que el voto fuera secreto, permitiendo con ello a la empresa que ejerciera presión sobre sus trabajadores, dado que presenciara la votación y tomaría nota del sentido del voto de cada uno de ellos; asimismo, al asentar los funcionarios de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el nombre de cada trabajador y el sentido de su voto, requiriendo su firma, “preparó” el terreno para que la votación fuese manipulada.

No obstante lo anterior, tales argumentos resultaron infundados bajo el razonamiento de que, si bien es cierto la lista se elaboró unilateralmente, ésta constituye el elemento de convicción principal que sirvió de base para que los actuarios determinaran qué trabajadores tenían o no derecho a votar.

Puntualizándose que tanto el artículo 839 como el 931 de la Ley Laboral, no contemplan alguna disposición sobre que el voto en el recuento deba ser secreto para que la prueba sea válida, de ahí que la Junta puede proveer lo que considere necesario para el debido desahogo de la diligencia,

prevaleciendo la libertad de los trabajadores para decidir qué sindicato es el que representa sus intereses. Máxime que el voto secreto es sólo una forma de ejercer ese derecho en un sistema democrático, pero no es la única, ya que existen otras formas de votación en las que se identifica al votante y el sentido de su decisión, tal como sucede con los órganos parlamentarios, de ahí que no sea obligatorio para la validez de la diligencia de recuento que el voto tenga carácter secreto.

Así también, se estudió el contenido del citado artículo 931, coligiendo que la prueba de recuento se puede desahogar de dos maneras: una mediante el voto secreto, y la otra mediante el sufragio abierto y directo, e incluso de manera oral, pues dicho precepto no lo prohíbe. Sin embargo, en ambos casos es legal ese proceder.

Bajo ese tenor, y de un análisis sistemático y armónico de los preceptos legales aplicables, resultaron inatendibles, inoperantes e infundados los conceptos de violación, sirviendo de apoyo los principios democráticos que rigen el derecho electoral, los cuales están íntimamente vinculados en este aspecto con la materia laboral.

Éstos principios democráticos son básicamente los siguientes: 1. Universal, porque por regla general todos pueden votar, sin distinción de estrato social, religión, idiosincrasia o raza, 2. Libre, porque el elector expresa su voluntad sin coacción alguna, 3. Directo y Personal, porque la voluntad es expresada solamente por el votante, sin intermediarios, 4. Intransferible, porque no puede emitirse mediante otra persona que no sea el interesado, y 5. Secreto, porque de esa forma se protege la confidencialidad de la voluntad de la persona que expresa su preferencia, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión.

Al trasladarlos a la materia laboral, se arriba a la conclusión de que si la Junta de Conciliación y Arbitraje ordena el recuento mediante voto secreto de los trabajadores, sin que esa medida se contemple expresamente en el artículo 931, no irroga perjuicio a las partes, ni se infringe el principio de legalidad, sino al contrario, se fortalece, en razón de que se otorga seguridad a los trabajadores quienes emiten su voluntad, pues en este tipo de procedimientos lo importante es que se respete a quienes son titulares de ese derecho, sin presiones de ninguna naturaleza, lo que se logra mediante el voto secreto.

En mérito de lo expuesto, la Segunda Sala del Máximo Tribunal, se trasladó al análisis histórico del artículo 931 de la Ley Laboral, que regula la prueba de recuento de los trabajadores en el conflicto de huelga, destacó que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no contenía disposiciones que regularan el recuento en materia de huelga, ni tampoco para determinar la titularidad y administración de los contratos colectivos de trabajo o ley, es decir, en general, para efectos del derecho colectivo del trabajo, la prueba de recuento no estaba prevista legalmente, y vía Jurisprudencia se estableció que el recuento de trabajadores era necesario para resolver los conflictos colectivos de trabajo.

Y en caso de conflicto sobre a quien correspondía la titularidad del contrato colectivo de trabajo, el recuento no podía determinar saber cuantos trabajadores tenía la empresa, sino cuantos de ellos pertenecían a cada sindicato.

La citada Sala expuso que la Ley vigente, a partir del 1° de mayo de 1970, en su artículo 462, estableció las reglas aplicables a la prueba de recuento, sin embargo no se establecieron ni en la exposición de motivos, ni en el proceso

legislativo de esas reformas, directriz alguna que determinara la forma en que podrían emitir el voto los trabajadores en la prueba del recuento.

No obstante lo sostenido, determinó que la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden concentrarse única y exclusivamente en lo que dispone el artículo 931 para que ordene la forma en que los trabajadores deban emitir su voto en el recuento, pues no es posible juzgar sobre una porción normativa de la misma, sino del conjunto de normas que integran el orden jurídico, máxime cuando no existe restricción en el citado precepto que se examina.

Advirtió que la autoridad laboral como rectora del procedimiento, debe determinar que los trabajadores emitan el voto secreto, incluso, teniendo en cuenta la postura de los contrincantes y resolverlo al momento de ordenar ésta prueba.

En efecto, la Junta respectiva tiene la rectoría del proceso laboral, y conforme a las disposiciones del artículo 685 de la Ley del Trabajo, está facultada para tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del juicio, e incluso en el precepto 782 de la misma Ley, se faculta a las Juntas para ordenar la práctica de pruebas para mejor proveer, esto con la finalidad de lograr el esclarecimiento de la verdad, en tanto que en el numeral 883 se les faculta para dictar las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas admitidas en el juicio relativo.

Apuntó que la intención del constituyente fue la de establecer un sistema de vida democrático que trascienda a todos los órdenes de la vida social, incluyendo a los sindicatos, toda vez que un presupuesto del Estado

Democrático de Derecho es el que requiere que los individuos tengan como punto de partida condiciones tales que les permitan desarrollar un plan de vida autónomo, a fin de facilitar que los gobernados participen activamente en la vida democrática, de tal suerte que la intersección entre la potestad Estatal y el entramado de derechos y libertades fundamentales, consiste en la determinación de un mínimo de subsistencia digna y autónoma protegido constitucionalmente.

Apuntó que el hecho de que se establezca o se lleve a cabo la prueba de recuento mediante el voto secreto, salvaguarda y da seguridad a las personas que expresan su preferencia por una u otra asociación sindical, evitando de esa manera cualquier presión al momento de que los trabajadores emitan su voluntad, manifestando que el voto debe ser secreto, para proteger la confidencialidad de la voluntad de la persona que expresa su preferencia, evitando influencias externas que pudieran hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad.

El citado Órgano Colegiado expresó que los actos de discriminación sindical pueden garantizarse por diversos medios adaptados a la legislación y a la práctica nacionales, a condición de que logren prevenirla o repararla eficazmente, debiendo además recoger todos los principios reconocidos en instrumentos y opiniones internacionales.

La libertad sindical, como garantía social, va ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no elegir la asociación que considere sin presión, intromisión o suplantación que pueda alterar o desnaturalizar su finalidad, respetando el principio universalmente aceptado en toda democracia “del voto libre y secreto”.

Destacó que el recuento es una prueba, y como tal no debe incidir en la vida interna sindical, es decir, corresponde a la autoridad laboral quien debe decidir la emisión del voto secreto, debiendo atender al sistema de vida democrático, contemplado en la Constitución.

Resultando en consecuencia obligatorio para la autoridad, vigilar que la prueba de recuento sindical por titularidad de contrato colectivo, cumpla su cometido, ordenando que se realice a través del voto secreto, para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho, dado que el voto es la expresión más concreta pero también más esencial de una sociedad democrática, toda vez que representa el ejercicio soberano del trabajador para expresar su opinión, su preferencia y su confidencialidad como garantía de seguridad a la hora de manifestar su voluntad.

Para defender la secrecía del voto tratándose de la prueba de recuento, se señaló que el 18 de mayo de 2000, el Gobierno Mexicano, el de Canadá y Estados Unidos en relación con el acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte se comprometieron a: *“...promover el uso de listas de votantes y elecciones por voto secreto en las disputas de titularidad de los contratos colectivos de trabajo...”*.

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo al resolver el caso 1705, sostuvo que: *“...las organizaciones sindicales pueden elegir a sus autoridades a través del voto directo, secreto y universal...”*⁶²

Derivado de lo anterior, todas las inserciones, permiten a la Constitución como ordenamiento jurídico de mayor jerarquía, establecer cuáles son los derechos mínimos que deben respetarse a los gobernados para lograr el

⁶² Informe 291 Vol. LXXVI, 1993, serie número 3.

bienestar común, derechos que pueden ser ampliados por los ordenamientos secundarios, pero sin contravenir al máximo ordenamiento.

Por ello, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció referente al presupuesto del Estado Democrático de Derecho para requerir que los individuos tengan como punto de partida condiciones tales que les permitan desarrollar un plan de vida autónomo, a fin de facilitar que los gobernados participen activamente en la vida democrática.

De esta manera, con el propósito de garantizar los objetivos antes señalados, consideró a la Junta de Conciliación y Arbitraje, competente para desahogar la prueba de recuento, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto, debiendo además de asegurar el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.
2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica.
3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta.

4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento.

5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados.

6. Para el caso de que se presenten objeciones en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.

La Segunda Sala consideró que el recuento ordenado por la autoridad laboral, constituye un ejercicio básico de voluntad y de vida democrática para un sindicato.

Por ello, esta decisión debe estar apegada a los lineamientos fundamentales previstos en el ordenamiento constitucional, los tratados internacionales y las leyes secundarias de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, por lo cual, la Corte sostuvo que el criterio que debe prevalecer con el carácter de Jurisprudencia, es el que a continuación se precisa: *“RECUENTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS*

TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO”, correspondiéndole el número 150/2008.

De manera que corresponde a las Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho, y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión.

Finalmente la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió por unanimidad de cinco votos de los Señores Ministros: Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Margarita Beatriz Luna Ramos y Presidente José Fernando Franco González Salas, declarar en su Resolutivo Primero: Parcialmente improcedente la contradicción de tesis respecto del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en su Resolutivo Segundo: Improcedente la contradicción de tesis entre los criterios sostenidos por los Tribunales Colegiados Noveno y Décimo Segundo con el emitido por el Tribunal Colegiado Décimo Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito en términos del considerando séptimo, en su Resolutivo Tercero: Declarar existente la contradicción de tesis entre los criterios emitidos por los Tribunales Colegiados Cuarto, Noveno, Décimo Segundo, Décimo Tercero y Décimo Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito y, en el Cuarto ordena que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia el criterio antes transcrito.

De la lectura expuesta, advertimos claramente la esencia de protección del derecho a la libertad sindical y derecho de sindicación, así como la estricta observancia a los principios, instrumentos y opiniones internacionales, teniendo como resultado que la libertad sindical además de ser una garantía social ligada a las libertades de expresión y asociación, es un principio internacionalmente aceptado, que se traduce en que cada individuo tenga la posibilidad de acceder sin medios de coacción a elegir libremente respecto a la agrupación sindical que considere apta para su representación.

CAPÍTULO V UNA PROPUESTA DE SOLUCIÓN.

“El máximo vencedor no es el que vence a miles de enemigos, sino el que se vence a sí mismo”.

(La enseñanza del Buda)

5.1 Introducción.

Culminamos el presente estudio, reconociendo el valioso esfuerzo realizado por la Segunda Sala del Tribunal Constitucional, al pronunciar esta controversial Jurisprudencia 150/2008, que trata de puntualizar la forma en que debe interpretarse el artículo 931 de la Ley Laboral.

Compete a la autoridad laboral garantizar tanto el principio a la libre sindicación, así como los derechos de libertad, afiliación y negociación colectiva, que sin lugar a duda, instituyen el cimiento en los juicios colectivos.

En efecto, esta garantía, con independencia de ser coactiva para cualquier órgano impartidor de justicia laboral, se constituye como fuente formal del derecho positivo mexicano, resultando imperiosa su observancia para las Juntas de Conciliación.

De esta manera, subrayamos que la prueba de recuento resulta particularmente esencial en el derecho colectivo del trabajo en México, toda vez que como en repetidas ocasiones lo hemos apuntado, el ejercicio del derecho a sufragar determina, en sí, el fondo de la controversia colectiva, ya sea en los conflictos por titularidad de contrato colectivo, o bien en un procedimiento de huelga.

Sin embargo, podemos afirmar que, no obstante que la Jurisprudencia matiza el contenido del precepto legal antes invocado, respecto al desahogo de la prueba de recuento, también lo es que existen puntos pendientes susceptibles de aclaración, mismos que, a criterio propio y, tomando en consideración la práctica laboral, podrían desencadenar una serie de violaciones a las garantías sindicales.

5.2 Jurisprudencia 150/2008.

En el Capítulo que antecede abordamos la contradicción de tesis 74/2008-SS de la cual emanó la jurisprudencia en estudio; en ese sentido, en el presente punto analizaremos a detalle el extracto que la Segunda Sala determinó debe prevalecer.

Encontramos que el razonamiento que sustenta la Jurisprudencia 150/2008, no abarca todos los aspectos materiales que se observan durante el desahogo de ésta prueba, siendo precisamente el punto medular de la presente tesis.

Para una mejor comprensión, consideramos acertado transcribirla:

“RECUENTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO”. Conforme a los principios fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de

la Carta Fundamental, son la Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación. Ahora bien, para cumplir con tales principios la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley citada se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, de manera que corresponda a las Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, debe proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión. Consecuentemente, la Junta indicada deberá, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931; 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento; 5. Verificar que el cómputo final de los

votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar, previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.”

Como comentario a la Jurisprudencia antes vertida, deducimos lo siguiente:

1. La prioridad que la Suprema Corte de Justicia de la Nación otorga al Principio de Libertad Sindical, mismo que se ubica íntimamente ligado al derecho de libertad de expresión;
2. La Segunda Sala, al hacer referencia a la prueba de recuento, únicamente alude a los conflictos de titularidad de contrato colectivo de trabajo, omitiendo involuntariamente al derecho constitucional de la huelga;
3. Hace especial énfasis a la responsabilidad que tienen las Juntas de Conciliación para verificar que la prueba de recuento se desahogue en estricto apego al principio de libertad sindical, externado a través del sufragio;
4. Analiza e introduce los principios democráticos para el ejercicio del sufragio en el recuento, con la secrecía del voto y;
5. Ordena una serie de pasos a seguir para el desahogo de dicha probanza, intitulados *“Condiciones Básicas para el Ejercicio del Voto”*, las cuales deberán seguirse, *“según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto”*, interpretación que consideramos deja al libre arbitrio de las autoridades la manera en que puede desahogarse la diligencia de recuento, sin seguir los lineamientos de la Jurisprudencia que se estudia, salvo el respeto a la

secrecía del voto, hecho que seguramente va a causar controversia en el mundo laboral. En consecuencia es importante reformar la fracción II del artículo 931 de la Ley Laboral, para hacer obligatoria ésta disposición sin dejar a criterio de la autoridad ordenar el recuento con voto secreto a nivel Nacional.

Al margen de esta reflexión, es oportuno estudiar las Condiciones Básicas para el Ejercicio del Voto, que el Órgano Judicial Supremo pronunció recientemente:

1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

Este primer punto refiere esencialmente a que un padrón confiable, completo y actualizado de trabajadores, resulta indispensable para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan desahogar el recuento, toda vez que es el documento que deberá proporcionar certeza y seguridad para los que intervienen, en virtud de que sobre éste, se determina quienes tienen derecho a participar como votantes en la mencionada diligencia.

De la simple lectura, se desprende la buena intención del Máximo Órgano del Poder Judicial, al emitir la Jurisprudencia 150/2008, sin embargo, advertimos diversas salvedades, las cuales debemos mencionar: La palabra "*oportunamente*" dilata el procedimiento, lo que trae consigo necesariamente la suspensión de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, lo anterior, dependiendo los casos que se presenten en ese momento, como por ejemplo, que las partes comparecientes exhiban

algún listado de trabajadores y que la empresa niegue que tienen tal carácter.

2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica.

Respecto al segundo punto, debemos señalar lo primordial que resulta para la autoridad laboral proporcionar a las partes los elementos y condiciones esenciales tanto físicos, como de seguridad, bajo el raciocinio de que del aseguramiento y la prevención depende el éxito del desarrollo de dicha probanza.

Lo ideal es celebrarlo en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como se ha venido señalando, sin embargo, habría que considerar las condiciones de cada empresa, es decir, lo que implicaría la suspensión de labores en el horario señalado por la autoridad laboral para desahogar la diligencia de mérito, así como la cercanía de los Tribunales de las fuentes de trabajo.

3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta.

Este numeral se encuentra íntimamente relacionado con el primero, al observar la obligación que tiene la Junta de contar con los elementos suficientes y aptos para el correcto desahogo de la prueba. Por otro lado, la condición de la secrecía en el recuento, además de ser un requisito de validez para su desarrollo, otorga protección a la confidencialidad de la voluntad de la persona que expresa su preferencia.

De lo anterior se infiere que, además de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se obligan a garantizar los recuentos sindicales mediante el voto secreto, también deberán brindar un ambiente de protección a los sufragantes, a las partes y a la autoridad, a través de medidas de seguridad que resguarden su integridad, evitando con ello, violencia o intervención de personas ajenas y extrañas, que pretendan influir en las decisiones de los trabajadores.

Bajo estas condiciones, la prueba de recuento se desarrollará en estricto apego al criterio sustentado por la Segunda Sala del Máximo Tribunal.

4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento.

El cuarto punto versa esencialmente en la urgencia de las Juntas para implementar estrategias que logren conseguir la plena identificación del votante, con el objeto de llegar al convencimiento de que en efecto el sufragante labora en la empresa en discordia, y de esta manera evitar infiltración de “esquiroles” que vician el conteo final de los votos, a favor de determinada organización sindical, lo anterior, independientemente de que esta situación conforme a derecho se pueda objetar.

Sin embargo, el “*que se prevea con oportunidad*” resulta un tanto discordante, toda vez que la autoridad laboral, al requerir anticipadamente la plena identificación del sufragante, traería consigo un sinnúmero de despidos laborales por parte de la patronal, ante un emplazamiento en un procedimiento de huelga, o bien en un conflicto de titularidad de contrato colectivo de trabajo, violando con ello la secrecía del voto.

5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados.

La quinta condición resalta la importancia de la comprobación del número de votos, la cual, sin lugar a dudas, deberá realizarse en presencia de las partes que intervienen en el conflicto. Este requisito, además de garantizar el sufragio efectuado, otorga transparencia y evita violaciones al desahogo del mismo.

6. Para el caso de que se presenten objeciones en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.

El último numeral visualiza el supuesto de que llegasen a denunciarse objeciones, previo al desahogo del recuento, lo cual además de resultar erróneo, va en contra de lo que establece el numeral 931 en su fracción V, de la Ley Laboral, al ordenar precisamente que: “*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*”.

Lo que se traduce que las objeciones deberán pronunciarse en la propia diligencia, que sería el momento procesal oportuno, en cuyo caso, la autoridad laboral inmediatamente deberá señalar fecha y hora para una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, y no como lo estipula la multicitada Jurisprudencia 150/2008: “*desahogar previo al recuento*”, lo cual

resultaría ocioso y paradójico, no permitiendo el ejercicio de la libre asociación.

Ahora bien, por objeción entenderemos el acto de oposición que se sustenta contra un trabajador y no así al voto.

A todas luces observamos que el Tribunal Constitucional logró introducir los principios democráticos del sufragio al ámbito laboral-colectivo, delegando a las Juntas de Conciliación desahogar el recuento mediante el voto secreto, que se considera es la esencia de esta tesis jurisprudencial, ya que éste requisito no lo contempla el artículo 931 de la Ley Laboral, pero que tampoco lo prohibía.

Lo antes citado, se realizó bajo el razonamiento lógico-jurídico que no causa daño a las partes, ni se infringe el Principio de Legalidad, sino todo lo contrario, se fortalece, *“proporcionando seguridad a los trabajadores quienes emiten su voluntad, pues en este tipo de procedimientos lo importante es que se respete a quienes son titulares de ese derecho, sin presiones de ninguna naturaleza, lo que se logra mediante el voto secreto”*.⁵⁷ En esa virtud, encontramos que, el desahogo de esta diligencia resulta ineludible efectuarla a través del voto personal, secreto y directo.

Del mismo modo, resultan trascendentes las limitaciones y condiciones antes analizadas, bajo las cuales el Órgano Judicial estableció diligenciar el procedimiento materia de estudio, perfilado a una serie de absurdos que terminarían con el tan mencionado respeto a la Libertad Sindical y derecho de sindicación.

⁵⁷ Cfr. Contradicción de tesis 74/2008-SS, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Correspondiente al 10 de septiembre de 2008.

Para finalizar, destacamos de nueva cuenta, que la principal contribución que el Máximo Tribunal de Justicia aportó con la emisión de la Jurisprudencia 150/2008, es la secrecía del voto.

5.3 Propuesta de procedimiento de la prueba de recuento.

Con el propósito de concluir el presente trabajo de investigación, debemos considerar la naturaleza jurídica del recuento y, sobre todo, darle la importancia que éste tiene en los juicios por titularidad de contrato colectivo de trabajo y de huelga, siendo inexcusable subrayar algunos puntos que, no obstante la Jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han quedado susceptibles de matizar.

Resulta imperiosa una adecuada reglamentación de ésta prueba, que permita a los trabajadores la satisfacción de sus anhelos, a través de la manifestación de la voluntad, mediante el voto secreto, y por otro lado, que obligue al empleador a conducirse con apego a derecho.

A efecto de reflexionar el presente tema, así como para estar en aptitud de lograr unificación de criterios, se propone el siguiente procedimiento para desahogar la prueba de recuento, observando aspectos que, particularmente considero, resultan esenciales para una adecuada legalidad de la misma. Siendo substancial apuntar que la justificación del presente proyecto radica primordialmente en la observancia a nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, y en segundo lugar, la experiencia laboral, en especial el ámbito colectivo.

De esta manera, con el propósito de salvaguardar los objetivos citados en el párrafo anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje competentes, para desahogar la prueba de recuento, deberán tutelar la garantía social de libertad sindical, a través de la exteriorización de la expresión, lo que se traduce en que cada individuo tenga la posibilidad, sin coacción alguna, a elegir de manera autónoma la representación sindical de su preferencia, mediante el principio universalmente aceptado en toda democracia “*del voto libre y secreto*”, sin algún tipo de presiones que puedan desnaturalizar su finalidad.

En ese sentido, tenemos que el acto decisorio en la prueba de recuento, constituye para el sindicato, como institución, un ejercicio básico, tanto de voluntad, como de vida democrática. Consecuentemente, se plantea que la prueba de recuento en conflictos de titularidad de contrato colectivo de trabajo y de huelga, se deberá desahogar satisfaciendo los siguientes puntos:

1.- Admitida y radicada la demanda por titularidad de contrato colectivo de trabajo, la Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos, girará oficio a la de Contratos Colectivos, a efecto de que certifique y rinda el informe si existe depósito de contrato colectivo entre las partes demandadas, lo anterior de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Recibida la certificación, sin dilación alguna, dada la naturaleza de los conflictos colectivos, se deberá señalar fecha para la celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, apercibiendo a las partes que intervienen, en términos de lo dispuesto por los artículos 892 al 896 de la Ley Laboral.

Ahora bien, la audiencia se llevará a cabo como sigue: Las partes deberán comparecer de manera personal, o bien, mediante persona o apoderado que legalmente los represente para tal efecto; si no llegaren a ningún arreglo conciliatorio, expondrán lo que a su derecho convenga. En caso de no comparecer el sindicato actor, se le tendrá por ratificado su escrito de demanda y por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si fuera el demandado, se le tendrán por admitidas las peticiones del Sindicato actor, salvo que sean contrarias a la Ley, así como por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

3.- Ofrecidas las pruebas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje acordarán sobre su admisión y desahogo; ahora bien, para el caso en que haya sido ofrecido el recuento de los trabajadores, se señalará fecha, hora y lugar, el cual siempre deberá ordenarse mediante voto secreto y, por otro lado *“según lo estime pertinente a la luz de las características del caso concreto”*⁵⁸.

Lo ideal es llevarlo a cabo en las instalaciones de la propia Junta, sin embargo, puede ser en la empresa o cualquier otro lugar que así lo considere conveniente la autoridad laboral. Se fijará tomando en consideración la delicadeza del asunto de que se trate. El principal objetivo de que sea ordenado en el Tribunal, será otorgar protección y seguridad tanto a las partes en conflicto, así como a las personas que intervengan en dicha diligencia.

El actuario deberá levantar un acta circunstanciada y pormenorizada, indicando en su caso, las eventualidades que se presenten.

⁵⁸ Cfr. Jurisprudencia 150/2008, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Correspondiente al 1° de octubre de 2008.

En el mismo acuerdo, se requerirá a la empresa demandada, para el efecto de que en la fecha señalada para desahogar dicha probanza, exhiba el padrón de trabajadores, o en su caso, cualquier documento idóneo que contenga el listado de nombres de las personas con derecho a intervenir en ella, tales como nóminas, listas de raya, recibos de pago, cédulas de cuotas obrero-patronales ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, o cualquier otro documento idóneo con el cual se acredite la relación laboral de los trabajadores sindicalizados que prestan sus servicios para la negociación demandada, y que comprenda un lapso de dos semanas anteriores a la fecha de presentación de demanda, bajo el apercibimiento que para el caso de incumplir con la presentación de los mencionados documentos, se le impondrán las medidas de apremio correspondientes, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin perjuicio de que en el supuesto que no le sean exhibidos a dicho funcionario los documentos solicitados, desahogará la probanza con las que aporten las partes y se acredite la relación laboral con la empresa demandada.

4.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento, debiendo el actuario prever y resolver cualquier situación que se suscite en ese momento (artículo 931 fracción II LFT). La diligencia no podrá suspenderse por ningún motivo, salvo que se presenten hechos violentos que pongan en peligro la integridad de cualquiera de los comparecientes.

5. Previo a permitir el acceso de los trabajadores, en presencia de las partes que intervienen en el conflicto y/o sus representantes, el actuario encomendado para desahogar la prueba, deberá mostrar las urnas en que

serán depositados los votos. Se recomienda que éstas sean transparentes para no dejar lugar a dudas, posteriormente, procederá a sellarlas. Éste acto debe hacerse constar en el acta que se levanta.

6. Posteriormente se procederá a cotejar individualmente las identificaciones (credenciales oficiales) de las personas que tengan derecho a emitir su voto, con la documentación que servirá de base para el desahogo del recuento, lo anterior conforme vayan interviniendo en la diligencia.

Como comentario al margen, resulta prudente hacer notar que en la actualidad, diversas Juntas de Conciliación exigen el requisito de glosar a los autos del expediente, copias simples de las identificaciones de los votantes que acuden al recuento, situación que violenta la secrecía del voto. No hay que perder de vista que el actuario tiene fe pública.

7. Haciendo constar lo anterior, los trabajadores acudirán a las mamparas, instaladas previamente por la autoridad laboral, a externar su voto de manera personal, secreta y directa, plasmándolo sobre una papeleta que, además de estar sellada, deberá estar signada por el Secretario de Acuerdos o Actuario de las Juntas, para evitar infiltraciones de boletas falsas.

Celebrado el sufragio, en el pulgar derecho del votante, se le aplicará tinta indeleble, con el objeto de evitar que el voto se ejerza más de una vez, hecho que también deberá constar en el acta que se levanta. Tal y como ocurre en las jornadas electorales.

8. Al finalizar el recuento y para el caso de que hubiere objeciones a los trabajadores, tal y como lo dispone el artículo 931 fracción V de la Ley

Obrera, se procederá a darles el uso de la palabra a las partes en conflicto para que realicen las manifestaciones que estimen pertinentes.

Al respecto, y tomando en consideración que el voto secreto en la prueba de recuento es sumamente vulnerable, el Sindicato que objeta deberá hacerlo saber de manera inmediata al actuario en voz alta. Lo anterior se debe efectuar de esa manera, toda vez que lo que se pretende en todo momento, es justamente llevar el control de la diligencia, preservando la secrecía del voto, sin violentar los derechos de alguna de las partes en el juicio respectivo.

Consecuentemente, y previo a cerrar el acta, de manera abierta y en presencia de las partes, se efectuará el escrutinio de los votos, asentándose el resultado para constancia, dando cuenta a la Junta para los efectos legales consiguientes.

Para el caso de que se hayan presentado objeciones, la autoridad dentro de las 72 horas siguientes, citará a una Audiencia de Ofrecimiento y Rendición de Pruebas; la cual se verificará vía incidental, y en la que las partes aportarán los medios de prueba que estimen oportunos, a efecto de demostrar sus aseveraciones. Siendo importante señalar que la objeción es a la persona, y no al voto como se ha venido afirmando reiteradamente en la presente tesis.

En esa virtud, atento a lo tutelado por la Norma Fundamental y los Tratados Internacionales, y a efecto de respetar los principios generales de justicia social, por seguridad jurídica, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ordenarán el resguardo de las papeletas sufragadas en un sobre cerrado, con la única finalidad de que sea preservada la confidencia en el voto,

quedando a disposición de las partes en el juicio, en caso de que las mismas sean solicitadas.

Esta medida de seguridad no trae consigo ninguna violación procesal, al contrario, protege a los trabajadores recontantes, que como sabemos son los principales beneficiados o afectados en un conflicto colectivo.

Continuando con el procedimiento, la Junta acordará sobre la admisión de pruebas, para posteriormente conceder término de 72 horas para formular alegatos, que como bien sabemos son los últimos argumentos que realizan las partes en conflicto al Juzgador. Por último, se declarará cerrada la instrucción y el expediente será turnado a proyecto de resolución.

En referencia a las objeciones y en términos generales, la valoración de las pruebas serán analizadas por el auxiliar dictaminador en los siguientes términos:

I. La Ley Federal del Trabajo faculta a las Juntas de Conciliación para tener libre albedrío en la apreciación de los medios de convicción, al prever: *“Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos, sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los fundamentos legales en que se apoyen”*.⁵⁹

II. Para obtener el derecho a la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, no sólo se necesita contar con la mayoría del interés laboral de votos que participaron en la diligencia de recuento, sino que también debe demostrarse, que esa mayoría corresponde a trabajadores que

⁵⁹ Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo.

laboran en la empresa contendiente, o los que estuvieron presentes al momento de desahogar la prueba de recuento.

III. Tomando en consideración el Principio General de Derecho que instituye: *“Quien afirma, tiene que probar”*, se deduce que si el resultado del escrutinio de votos arroja que el sindicato actor consigue el mismo número de votos en su favor, que el del sindicato demandado, se considerará entonces que no logró demostrar que representa el mayor interés profesional en la empresa que detenta.

IV. Resulta violatorio tanto del principio de valoración de las pruebas, así como de la garantía individual de audiencia, si las Juntas de Conciliación y Arbitraje no realizan a conciencia el análisis de todas y cada una de las aportadas por las partes en conflicto, lo anterior, tomando en cuenta el perjuicio que podría causar la omisión de dicha valoración.

V. La autoridad laboral deberá exponer los razonamientos lógico jurídicos relacionados a los fundamentos legales que se tomaron en cuenta para negarle o brindarle valor probatorio pleno a un elemento de convicción, y así poder declarar procedente o improcedente una objeción.

VI. Si bien es cierto que las Juntas de Conciliación tienen la obligación de estudiar pormenorizadamente las pruebas ofrecidas, también lo es que el examen de éstas, será tomando en consideración las que fueron admitidas.

VII. El correcto análisis y estudio de una prueba, procura que la verdad real predomine.

VIII. La Junta, al momento de valorar las objeciones, no deberá perder de vista en ningún momento lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 931 de la Ley Laboral.

Destacamos de nueva cuenta, que la principal contribución que el Máximo Tribunal de Justicia aportó con la emisión de la jurisprudencia 150/2008, es la secrecía del voto.

En esa virtud, se propone reformar el artículo 931, de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en su fracción II, introduciendo el tan estudiado voto secreto, para quedar como sigue:

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

I. (...)

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento; el sufragio se realizará de manera libre, secreta y directa; (...)”

El anterior planteamiento se expone tomando en consideración que hablar de voto secreto implica necesariamente el acto personalísimo mediante el cual un individuo acude a la celebración del sufragio, en un ambiente previamente acondicionado con seguridad y transparencia, y al momento de plasmar su voluntad, será en una mampara adaptada especialmente para otorgar confidencialidad; es decir, quedará protegido de los individuos que le rodean. Así también, la papeleta donde estampará su voluntad, no llevará nunca el nombre del sufragante, quedando legalmente tutelado el voto personal secreto y directo.

Observamos que la propuesta de procedimiento para desahogar el recuento, obedece a lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales y a la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de la función que tiene la autoridad laboral, para vigilar que dicha probanza satisfaga el objeto de garantizar la plena libertad de quienes ejercen el derecho de voto, salvaguardando en todo momento la confidencialidad, autenticidad y libertad del sufragio, precaviendo además, influencias externas que pretendan violentar y, por lo tanto, perjudicar el procedimiento, con miras a un régimen de legalidad, en un sistema de vida democrático y de libertad sindical, como garante social entrañablemente unido a las libertades de expresión y asociación.

Para concluir, se hace énfasis en la secrecía del voto como un principio sustancial que fortalece la libertad sindical. Requisito esencial que ofrece a las agrupaciones obreras democráticas, alcanzar una conquista más, que otorga respeto a la reserva de identidad del individuo que emite el voto, y principalmente, a todos los trabajadores del País, que son los que al final van a resultar beneficiados.

REFLEXIONES FINALES.

PRIMERA.- Sin duda el principio jurídico fundamental en el que se basa nuestro sistema de relaciones laborales, es el reconocimiento del derecho a la libertad sindical, mismo que, al tratarse de una figura insigne del derecho colectivo, es reconocido internacionalmente como una garantía primordial del hombre, considerada además, como uno de los principios en materia sindical.

SEGUNDA.- La libertad sindical se encuentra íntimamente ligada a los derechos humanos fundamentales; se trata de un derecho natural que tiene el hombre, simplemente por la naturaleza misma de su condición, para crear, organizar y afiliarse libremente, y sin algún tipo de limitantes, a la organización sindical de su preferencia. De tal suerte que corresponde al Estado resguardar su entorno individual, social y colectivo.

TERCERA.- El derecho de las organizaciones sindicales para administrarse, organizarse, actuar y subsistir con libertad, constituye la libertad sindical en estricto derecho. Al encontrarse protegido constitucionalmente este Principio, resulta necesario que existan los mecanismos adecuados para garantizar el debido ejercicio del mismo.

CUARTA.- Hoy en día, la paz y la armonía social se encuentran amenazadas ante el desacato a las normas nacionales e internacionales, siendo urgente tomar medidas que proporcionen un régimen eficaz de respeto, que traiga consigo el mejoramiento de la vida sindical, traducida en justicia social.

QUINTA.- El respeto y la garantía de los derechos sindicales se hacen exigibles a través de la figura denominada Sindicato, como la Institución que

tiene potestad de exigir la salvaguarda de los derechos laborales, sin dejar de lado, a la coalición de trabajadores, como una forma de lucha legítima contemplada por la Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- La titularidad del contrato colectivo de trabajo es el derecho que tienen uno o varios sindicatos para poder demandar de otro, la administración de un contrato colectivo de trabajo de una o más empresas o establecimientos, bajo el requisito esencial de contar con la mayoría de los trabajadores.

SÉPTIMA.- El recuento es el instrumento de prueba más importante que existe en el derecho colectivo mexicano, en virtud de que con éste se determina el fondo de la disputa colectiva. Por ende, la libertad de decidir sobre una organización sindical sin lugar a dudas, corresponde al trabajador, ya que el sindicato como bien sabemos, es la figura que representa sus intereses frente al patrón, buscando esencialmente el equilibrio entre los factores de la producción.

OCTAVA.- La libertad sindical, como garantía social, va ligada a las de expresión y asociación, lo que supone que cada trabajador pueda determinar sin coacción alguna, si desea o no, elegir a cualquier agrupación obrera que considere apta, sin presión, intromisión o suplantación que pueda alterar o desnaturalizar su finalidad, respetando el principio universalmente aceptado en toda democracia “del voto libre y secreto”.

NOVENA.- Se hace especial énfasis al esfuerzo realizado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir la Jurisprudencia 150/2008, la cual surgió basándose en los principios e instrumentos internacionales, así como ante la necesidad de exigir respeto al voto secreto,

para no seguir violentando con represalias las garantías sociales que tienen los obreros, lo anterior, bajo el razonamiento lógico jurídico, de que cada trabajador pueda adherirse libremente al sindicato que considere idóneo para su representación; en este sentido, la Corte proporcionó certeza al ordenar la secrecía del voto en el desahogo de la prueba de recuento.

DÉCIMA.- La Jurisprudencia 150/2008, al instituir obligatoria la secrecía del voto, únicamente refiere a las titularidades del contrato colectivo de trabajo, dejando a un lado al procedimiento constitucional de huelga, lo que trae como consecuencia una innecesaria violación al derecho de sindicación.

DÉCIMA PRIMERA.- Sin tomar en cuenta las repercusiones negativas que se pueden presentar durante los conflictos colectivos por titularidad y huelga, y que se han venido observando en la práctica, desde mi punto de vista, la Jurisprudencia 150/2008, dilata innecesariamente el procedimiento de recuento, al ordenar: “...recabar oportunamente...”; toda vez que dada su naturaleza, los conflictos colectivos son disputas que deben ser solucionadas de manera pronta y eficaz, para las partes que intervienen y muy en especial para los trabajadores.

DÉCIMA SEGUNDA.- El hecho de que la Corte haya determinado que “...se prevea con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores...”; da origen a un procedimiento que fractura la secrecía del voto, en virtud de que las Juntas de Conciliación, al solicitar por anticipado la plena identificación del votante, trae como consecuencia un sinnfín de represalias, incluyendo el despido, con lo que se violentan aun más los derechos laborales.

DÉCIMA TERCERA.- La presente conclusión se encuentra íntimamente ligada a la que antecede, por lo que hace a “...recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar...”. Considero que el criterio que sustenta el Máximo Tribunal, sin lugar a dudas impide el libre ejercicio del derecho de asociación, dada la diversidad de casos que se pueden presentar en los procedimientos especiales.

DÉCIMA CUARTA.- La propuesta realizada para llevar a cabo el recuento, acoge tanto a las garantías sociales, como a los derechos de libertad sindical y el de sindicación, al prever protección no únicamente a los trabajadores que recuentan para elegir sindicato, sino para los que se manifiestan a favor o en contra de un movimiento huelguístico. Por ello, se plantea reformar la fracción II del artículo 931 de la Ley Laboral del Trabajo, en el sentido de que el sufragio se practique de manera libre, secreto y directo, sin dejarlo a interpretación de la autoridad laboral.

DÉCIMA QUINTA.- Resulta ineludible implementar los mecanismos idóneos para diligenciar correctamente la prueba de recuento, ya que además de reportar beneficios al universo de trabajadores, se cumpliría cabalmente con las observaciones y recomendaciones realizadas a nuestro País como miembro activo de la Organización Internacional del Trabajo, con relación al principio de libertad sindical y derecho de asociación. Elementos que en unidad se logran conjugar en la propuesta realizada para la prueba de recuento.

DÉCIMA SEXTA.- No obstante lo antes apuntado, es prudente referir que la Organización Internacional del Trabajo fue creada tanto para pugnar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, como para promover la libertad

sindical al interior de los diferentes países signantes de sus Convenios. De ahí resulta que las materias atendidas por dicho Organismo, no correspondan al dominio reservado a los Estados, y que la acción que emprenda con ese fin, no pueda ser considerada como una intervención en los asuntos internos laborales, puesto que entra en el marco del mandato que la OIT ha recibido de sus miembros, con miras a alcanzar los objetivos que le han sido asignados.

BIBLIOGRAFÍA

1. BOUZAS Ortiz, José Alfonso. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Iure Editores. México. 2007.
2. BOUZAS Ortiz, José Alfonso y Otros. Libertad Sindical. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1990.
3. CABANELLAS Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Omeba. Buenos Aires. 1966.
4. CLIMÉNT Beltrán, Juan B. Derecho Sindical. Esfinge. México, 1994.
5. CLIMÉNT Beltrán, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. Naucalpan, Estado de México, 2001.
6. Contratación Colectiva de Protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1997.
7. CHARIS Gómez, Roberto. Derecho Internacional del Trabajo. Porrúa. México, 1994.
8. CHARIS GÓMEZ, Roberto. Fundamentos del Derecho Sindical. Porrúa. México. 2003.
9. DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2007.

10. DE BUEN Lozano, Néstor. El Derecho Administrativo Laboral y Administración Pública del Trabajo. Porrúa. México. 2003.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa. México. 2003.
12. Derecho Sindical de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 1995.
13. FERNÁNDEZ Arras, Arturo. Selección de Temas de Derecho Colectivo del Trabajo (compilación). Barra Nacional de Abogados. México. 2003.
14. GRAVEL, Eric y Otros. El Comité de Libertad Sindical: Su impacto desde su creación. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2001.
15. GROS Espiell, Héctor. La Organización Internacional del Trabajo y los Derechos Humanos en la América Latina. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 1978.
16. GUERRERO Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa. 1994.
17. La Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. 2006.
18. LASTRA Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa. México. 2003.
19. LASTRA Lastra, José Manuel. Diccionario del Derecho del Trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México. Porrúa. México. 2001.

20. SÁNCHEZ-Marcos, José y Otro. Manual para la Defensa de la Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo. 2001.
21. SANTOS Azuela, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa. México. 1993.
22. TAPIA Aranda, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1961.
23. TENA Suck, Rafael y Otro. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México, 2004.
24. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México. 1993.
25. TRUEBA Urbina, Alberto. Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 2000.
26. REMOLINA Roqueñi, Felipe. El Artículo 123 "Compilación de los antecedentes legislativos del Artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917". México. 1974.

Diccionarios

27. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Madrid. 2001.
28. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Tomo A-C. Porrúa. México. 1998.

Otras Fuentes

29. Convenio 87 de la OIT "Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación".

30. Convenio 98 de la OIT "Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva".

31. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

32. Declaración de la Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la resolución de la Asamblea General 217 A (III) 10 de diciembre de 1948.

33. Recomendación R091. Sesión 34. Ginebra. 29 de junio de 1951.

34. www.cndh.org.mx 17 de febrero de 2009. 19:25 p.m.

35. www.revistajuridica.com Autor: Lastra Lastra, José Manuel. "La Libertad Sindical".

36. <http://www.oit.org.mx> 19 de marzo de 2009. 22:49 p.m.

37. Jurisprudencia P./J.26/2001. Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. "Contradicción de Tesis de Tribunales Colegiados de Circuito. Requisitos para su existencia".

38. Contradicción de Tesis 74/2008-SS, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación . 10 de septiembre de 2008.

39. Jurisprudencia 150/2008, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación . 1º de octubre de 2008.

Fuentes Hemerográficas

40. ALCALDE Justiniani, Arturo. Jurisprudencia a revisión. La Jornada. México. 28 de octubre de 2006. Pág. 19.

41. ALCALDE Justiniani, Arturo. Reforma Laboral Absurda. La Jornada. México. 14 de febrero de 2009. Pág. 15.

42. ALCALDE Justiniani, Arturo. México y el Comité de Libertad Sindical de la OIT. La Jornada. México. 21 de junio de 2008. Pág. 20.

43. LASTRA Lastra, José Manuel. La Libertad Sindical. Revista Laboral. Año VIII. Número 99. México. 2000. Págs. 8-18.

44. Revista Profecali. Celebra Secretaría del Trabajo fallo de la Corte sobre voto secreto en sindicatos. Estado de México. Septiembre 2008.

44. SANTOS Azuela, Héctor. Sistema y Genealogía del Derecho Sindical. Revista Jurídica. Boletín Mexicano número 106. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2008.

45. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Lozano Alarcón Javier. Hacia una reforma laboral para la productividad y la previsión social. Foro "México ante la crisis: ¿Qué hacer para crecer?". México, 9 de febrero de 2009.

Legislación y Jurisprudencia

46. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 2009.

47. CLIMÉNT Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia. Esfinge. México. 2008.