



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA PRUEBA DE RECUENTO

**(UN ESTUDIO RELATIVO A LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO FRENTE A LOS
CONFLICTOS LABORALES)**

TESIS

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:

L I C E N C I A D A E N D E R E C H O

P R E S E N T A:

LUISA DEL SOCORRO FUENTES MUÑOZ

ASESOR: MTRO. ENRIQUE LARIOS DÍAZ





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 la Universidad Nacional
Autónoma de México y a la
Facultad de Derecho.

A Estela Muñiz Morán, mi
Madre, por el gran amor y apoyo
que siempre me ha dado.

A Manuel Fuentes de la Torre,
mi Padre, por todo el amor que
me diste.

A mis hermanos, Manuel, Marcos, Luis,
Arturo y Fernando, de quienes siempre
he recibido un gran apoyo, gracias por
tanto amor.

A Manuel Fuentes, por ser mi
guía y ejemplo a seguir en este
camino de justicia a los
trabajadores.

A mis amados hijos Luis Alfredo y Ana
Luisa, porque su amor y entusiasmo me
impulsan y motivan a seguir adelante
cada día.

A mi esposo Alfredo, por el
camino andado y apoyo
decisivo durante los años de
estudio.

A mi profesor Dr. Enrique Larios, por
toda la paciencia, apoyo y enseñanza
brindada.

ÍNDICE

Págs.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	1
1.1. El Derecho del Trabajo.....	1
1.2. El Derecho Procesal del Trabajo.....	4
1.3. El Contrato Colectivo de Trabajo.....	9
1.4. Elementos en el Derecho del Trabajo.....	14
1.4.1. Trabajadores.....	14
1.4.2. Patrones.....	20
1.5. Relación de Trabajo.....	25
1.6. Obligaciones y Derechos.....	31
1.7. Los Conflictos de Trabajo.....	50
1.8. El Proceso Laboral.....	54
1.8.1. Juntas de Conciliación.....	54
1.8.2. Partes en el Proceso.....	58
1.8.3. Demanda.....	61
1.8.4. Pruebas.....	63
1.9. Sindicatos.....	65

1.10. Huelga.....	68
-------------------	----

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES.....	73
2.1. Los Derechos Sociales en la Constitución de 1857.....	73
2.1.1. Los Derechos del Trabajo Consagrados en la Constitución de 1917.....	75
2.2. Nacimiento del Artículo 123 Constitucional.....	86
2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	88
2.4. La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	89
2.5. La Reforma de 1980.....	91
2.6. El Sindicalismo en México.....	92
2.7. Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.....	94
2.7.1. La Libertad Sindical en México y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.....	97

CAPÍTULO III

CONFLICTOS DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.....	105
3.1. La Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.....	105
3.1.1. La Negociación Colectiva.....	111

3.1.1.1. La Participación y la Democracia Sindical.....	113
3.1.2. Demanda de Titularidad.....	119
3.1.3. La Audiencia de Conciliación, Demanda Excepciones, Pruebas y Resolución.....	121
3.2. La Titularidad en el Emplazamiento a Huelga.....	124
3.3. La Titularidad en la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.....	128

CAPÍTULO IV

LA PRUEBA DE RECuento	134
4.1. La Prueba de Recuento en la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.....	135
4.2. Ofrecimiento y Admisión de la Prueba de Recuento.....	144
4.3. Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, respecto de la Prueba de Recuento.....	167
CONCLUSIONES	176
BIBLIOGRAFÍA	180

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, tiene como finalidad analizar los alcances jurídicos de la *PRUEBA DE RECuento* dentro de la titularidad del contrato colectivo de trabajo en los conflictos laborales entre organizaciones sindicales y entre sindicatos y patrones en México.

Considerando que el sindicato es la fuerza de la unión de los trabajadores, el contrapeso frente a la fuerza económica de los empresarios, el cual tiene como objetivo el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de los trabajadores, resulta fundamental que exista dentro de éste una verdadera libertad, democracia y pluralismo; sin embargo, no es tan fácil conseguir lo anterior, ya que el verdadero sindicalismo se ha topado con un sinnúmero de contrariedades para llevar a cabo su propósito real.

La libertad sindical ha sido por mucho tiempo una demanda reiterada de los movimientos democratizadores. Los trabajadores en el sindicalismo oficial han enfrentado una estructura rígida y con muy pocos espacios de participación real.

En ocasiones son los estatutos, a veces y más a menudo, las prácticas extraestatutarias y clientelares, las que representan grandes obstáculos para una tentativa de renovación sindical; por lo que, ante los sindicatos controlados, los trabajadores se han unido y a lo largo de la historia han buscado con insistencia registrar nuevos sindicatos y pelear así por la titularidad de los contratos colectivos de trabajo; sin embargo, en la práctica diaria, en las empresas y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las dificultades son de gran magnitud para los trabajadores que luchan por un sindicato que

defienda sus derechos en un ambiente de libertad, democracia y pluralismo.

En este sentido, la escasa reglamentación y la vida propia de los sindicatos ha traído como consecuencia que éstos no sirvan a plenitud para los efectos que fueron constituidos.

Analizando las condiciones de los trabajadores en México; su nivel salarial (que en realidad no satisface las necesidades mínimas de una familia); la inestabilidad laboral en sus centros de trabajo; los riesgos que se dan por las precarias condiciones en los diversos lugares de trabajo donde prestan sus servicios, entre otros; se advierte que el ámbito de la libertad sindical es muy restringido; llegando a la conclusión que la mayoría de los sindicatos sólo sirven a los intereses de unos cuantos.

Por otra parte, tenemos que teóricamente los trabajadores organizados en sindicatos, a través de sus representantes, dejan de ser simples espectadores en la determinación de las condiciones de trabajo y se sientan a la mesa de negociaciones a discutir las con el patrón; sin embargo, en los hechos no siempre se logra ese objetivo.

De igual forma, a los trabajadores se les otorga en la Ley Federal del Trabajo, el derecho de huelga para negociar con el patrón la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo; no obstante, la mayoría de las veces los trabajadores se topan con los llamados “contratos de protección”, acotando sus expectativas de derecho.

Por ello, la huelga no es el camino adecuado para obtener la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, dado que la propia Ley de la materia, lo ha impedido al legitimar los *contratos de protección*.

La huelga tiene como único objeto la suspensión de labores en la empresa, lo cual resulta ineficaz para solucionar legalmente los conflictos de intereses entre sindicatos.

Dentro de este contexto, en el sindicalismo que rige en el sistema laboral mexicano, se encuentra el principio del pluralismo sindical, sustento de la democracia en la vida de los sindicatos. Este principio establece que en una misma empresa puedan coexistir tantos sindicatos como quieran los trabajadores, aspecto limitado, desde luego, por la figura del registro sindical, pero en la realidad, si los trabajadores optan por otro sindicato, es probable que sean despedidos, ya que tanto la ley como las autoridades poco hacen para hacer efectivo el derecho de sindicación.

La titularidad del Contrato Colectivo a pesar de ser una figura que reconoce el derecho a quien tenga la mayoría de trabajadores, generalmente desemboca en un procedimiento contencioso. Pocas veces un sindicato que ha perdido la mayoría entrega la titularidad fácilmente, tiene que agotarse todo un proceso que traiga consigo un laudo ejecutoriado para obtener ese importante derecho.

Por lo que, cuando un sindicato considere que agrupa la voluntad mayoritaria de los trabajadores, debe promover ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente un juicio de titularidad.

En ese contexto, *el recuento* es la prueba idónea para decidir la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, el cual consiste en comprobar numéricamente a cuánto asciende la afiliación de cada sindicato, para determinar cuál tiene la mayoría, y en consecuencia, reconocer a ese sindicato la titularidad. Sin embargo, su desahogo de manera abierta, sin la protección del voto secreto, representa un acto

inhibitorio de la libertad sindical de los trabajadores.

La investigación quedó conformada de la siguiente manera:

En el **primer capítulo** de esta tesis, se detalla el marco teórico que regula los diferentes aspectos normativos de las relaciones obrero-patronales, y que inciden directamente sobre la Prueba de Recuento.

En el **segundo capítulo**, se da una descripción sucinta de los antecedentes históricos de relevancia en materia del Derecho del Trabajo, desde los derechos sociales plasmados en la Constitución de 1857 hasta las últimas Reformas en 1980.

En el **tercer capítulo** se aborda la problemática que se plantea en la correspondiente investigación dentro de la cual, se exponen los aspectos normativos del Contrato Colectivo de Trabajo y los conflictos derivados de ellos, en tres vertientes: sobre la Titularidad del Contrato de Trabajo; sobre la Titularidad en el Emplazamiento a Huelga; y sobre la Titularidad en la Revisión del Contrato Colectivo del Trabajo.

En el **capítulo cuarto** se plantea una propuesta de solución a la problemática en estudio, estableciendo a la Prueba de Recuento como la prueba idónea para definir quién tiene la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, en función de diversas tesis emitidas por el Poder Judicial de la Federación que convalida esta afirmación.

La técnica utilizada en el presente trabajo de investigación, constó de diversos métodos como son: el inductivo, el deductivo, el histórico, así como el jurídico, los cuales fueron fundamentales para

la integración de todos y cada uno de los capítulos que quedaron integrados el texto de este ensayo, en razón de que se empleó tanto la doctrina como la legislación.

Al final se asientan las conclusiones que se obtuvieron del cúmulo de información que sirvió de soporte al trabajo expuesto.

Se acompaña dentro de la investigación, la respectiva Bibliografía consultada para la integración de esta tesis.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Comenzaremos este primer capítulo presentando el marco teórico referencial de los principales aspectos relacionados con la prueba de Recuento en el presente estudio relativo a la Titularidad del Contrato Colectivo frente a los Conflictos Laborales.

1.1. El Derecho del Trabajo

Dentro de la doctrina existe una gran cantidad de definiciones que se han formulado con respecto al Derecho del Trabajo, puesto que muchas veces éstas atienden a los sujetos, al objeto, a los fines, o a la propia relación laboral entre el patrón, el trabajador y sus implicaciones en la sociedad. Según la época, el país y su sistema jurídico, se le ha denominado Derecho Industrial, Derecho Social, Derecho de Clase, Derecho Proletario y Derecho del Trabajo, siendo esta última denominación la más utilizada por diversos autores para definir la disciplina jurídica en estudio.

También es conocido como la rama del Derecho Público o Social que regula las relaciones y los conflictos entre los individuos, cuando éstos guardan la situación especial de obreros y patronos.

El Derecho del Trabajo se entiende como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular: “Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales. Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo. Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características,

requisitos y personalidad”.¹

Decimos conjunto de “normas legales” y no conjunto de “leyes” que necesariamente emanan del Poder Legislativo, porque esta rama del Derecho, se compone no sólo de leyes, sino también de normas y disposiciones que nacen de la libre voluntad de los sujetos, de la relación de trabajo y de las propias autoridades laborales, las que también generan derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

Adentrándose en la definición del derecho del trabajo, el maestro Mario De la Cueva comenta: “...*el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital*”.² Esta definición es completa y abarca a la generalidad de situaciones, aun cuando omite las relaciones que no son de “trabajo-capital”; por ejemplo, las del servicio doméstico, caso en el cual la relación es de persona a persona.

El mismo autor nos explica “...*el derecho del trabajo ha devenido un estatuto unitario, una congerie de principios que proceden de un mismo fundamento, que son las necesidades materiales y espirituales de la clase trabajadora y de sus miembros y una finalidad que es siempre la misma: la justicia social que ama para todos los trabajadores una existencia digna de la persona humana*”.³

El maestro Alfredo Sánchez Alvarado, señala que “...*derecho*

¹ BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista, México, 1996, p. 3.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1985, p. 85.

³ Ibidem. p. 263.

*del trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.*⁴

El autor Néstor de Buen Lozano, menciona que “...*derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la presentación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social*”.⁵

El maestro Alberto Trueba Urbina definió al Derecho del Trabajo como el “...*conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana*”.⁶

De lo cual se advierte que, la finalidad del legislador es regular las relaciones de trabajo a través de diversas normas, a efecto de generar un equilibrio entre trabajadores y patrones para que con esto se logre una mayor justicia social.

Por lo anterior, podemos concluir que, el Derecho del Trabajo

⁴ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Oficina de Asesores del Trabajo Mexicano, México, 1967, p. 31.

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México, 1981, p. 131.

⁶ Citado por: BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit. p. 3.

es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y patrones, las cuales tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción.

1.2. El Derecho Procesal del Trabajo

La mayoría de los autores procesalistas definen al derecho procesal laboral como *“la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes”*⁷, en todo lo concerniente a la materia laboral, veamos:

El maestro Alberto Trueba Urbina define al Derecho Procesal del Trabajo como *“...el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreros o interpatronales”*⁸.

En ese orden de ideas, podemos definir al derecho procesal laboral como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales de la actuación del Estado; las que disciplinan las actividades tanto del juzgador, como de las partes, relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos del trabajo.

El derecho procesal del trabajo tuvo mayor relevancia con las reformas a la Ley Federal del Trabajo, que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, las cuales constituyen el avance más significativo alcanzado en la materia laboral, de cuya conformación,

⁷ Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México, 1989, pp. 59-61.

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal de Trabajo. Porrúa, México, 1978, p. 74.

cabe señalar lo siguiente:

En el año de 1917, la República Mexicana, rompe con los esquemas normativos de corte liberal e individualista, incorporando a la Constitución los derechos esenciales de los trabajadores.

El sentido social que dio sustento a las instituciones de derecho individual y colectivo del trabajo, inicialmente no se reflejó en el aspecto procesal del trabajo. Fue hasta *“la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931, donde se adoptó el principio de la igualdad formal de las partes en el proceso y se asumieron los principios de procedimiento civil”*.⁹

Con la LFT de 1970 comienza a darse un cambio, al eliminarse el derecho común como fuente supletoria del derecho del trabajo; sin embargo, no fue sino a partir de la reforma procesal de 1980, que el derecho procesal del trabajo adquirió los rasgos de un instrumento social y de clase (dicha reforma se profundiza en el segundo capítulo).

No sólo es igualdad ante la ley, el tratar igual a los iguales, también lo es el tratar desigualmente a quienes económica, social y culturalmente son desiguales. Esta verdad se incorporó al procedimiento laboral, dando con ello congruencia al derecho procesal del trabajo, con el derecho individual y el colectivo.

El órgano ante el cual se lleva este proceso es un órgano formalmente administrativo, por cuanto depende del Ejecutivo; no obstante, en opinión de diversos tratadistas, como el maestro Néstor De Buen Lozano, materialmente se trata de un órgano jurisdiccional,

⁹ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. pág. 111

que debería pertenecer al Poder Judicial de la Federación.

Tal órgano se denomina Junta de Conciliación y Arbitraje, derivado a que el proceso laboral tiene dos etapas, la primera se refiere a la Conciliación, es decir, se intenta llegar un acuerdo entre las partes; la segunda corresponde al Arbitraje, nombre que ha sido criticado, luego de que no se lleva ante un árbitro, entendido como tal a un órgano independiente del Estado al que se sujetan voluntariamente las partes, sino que es un verdadero proceso, con un órgano perteneciente al Estado y a cuya jurisdicción las partes no pueden sustraerse. Además de contar con una Ley Federal del Trabajo que delimita puntualmente, la formas del proceso laboral mexicano.

En este contexto, los principios procesales que dan su fisonomía al procedimiento del trabajo, son:

- **Publicidad.** El procedimiento debe ventilarse en audiencia pública, y sólo por excepción a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres. (Artículos 685 y 720 de la LFT).
- **Gratuidad.** En el procedimiento laboral no existen las tarifas, para las partes el procedimiento judicial es gratuito, lo que coincide con el espíritu del artículo 17 constitucional, así como con el artículo 19 de la LFT. (Artículo 685 de la LFT).
- **Inmediatez.** Es la proximidad que las Juntas deben tener con las actuaciones procesales, a fin de poder dictar resoluciones con pleno conocimiento de los hechos controvertidos. Es decir, conocer directamente los pormenores del juicio para resolver

conforme a la verdad real y no a la formal. (Artículo 685 de la LFT).

- **Instancia de parte.** Requiere para su inicio del impulso procesal de la parte interesada. No podría iniciarse de oficio un juicio laboral, esto es, que ninguna Junta puede, por si misma, iniciar un proceso del trabajo. Siempre se necesita la reclamación de la parte interesada. (Artículo 685 de la LFT).

- **Oralidad.** No obstante que las demandas, promociones, ofrecimientos de pruebas y demás documentos se hacen por escrito, el procedimiento del trabajo es predominantemente oral, ya que estas deben ser ratificadas verbalmente, además de fundar sus réplicas, contrarréplicas, así como las objeciones de viva voz. (Artículo 685 de la LFT).

- **Informalidad.** En las comparecencias, escritos, promociones o alegatos no se exige forma determinada. Por ello es suficiente que el trabajador señale los puntos petitorios y los relacione con los hechos de la demanda, para que la Junta ponga a funcionar el procedimiento jurisdiccional. (Artículo 687 de la LFT).

- **Economía procesal.** Es obligación de las Juntas tomar las medidas necesarias para regularizar y ordenar la substanciación del procedimiento, con el fin de lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Este principio se sustenta en el viejo anhelo de los trabajadores de una impartición de justicia pronta y eficaz. (Artículos 685 y 686 de la LFT).

- **Carga de la prueba al patrón.** El patrón es quien cuenta generalmente con los elementos para comprobar los hechos y esclarecer la verdad, y es por eso que la Ley señala catorce casos en los que el patrón tiene la obligación de aportar pruebas cuando exista controversia sobre esos aspectos. Se impone la carga de la prueba a quien dispone de los elementos materiales apropiados para buscar la verdad real. (Artículo 784 de la LFT).

- **Suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.** Esta figura nació en el derecho de amparo y luego la adoptó el derecho procesal del trabajo. Es la obligación de la Junta de auxiliar legalmente al trabajador para que haga correcto ejercicio de sus acciones; siempre con base en los hechos planteados en el escrito de demanda.

Este principio tiene cuatro manifestaciones:

- Completar las prestaciones omitidas con base en las acciones y en los hechos planteados en el escrito de demanda (Artículo 685, segundo párrafo);

- Señalar al trabajador los errores y contradicciones que tenga su demanda, para que los subsane en un plazo de tres días (Artículo 873, segundo párrafo);

- Brindar al trabajador la oportunidad de que, en caso de no haber corregido su demanda, lo haga en la etapa de demanda y excepciones (Artículo 878, fracción II); y

- Cuando habiendo transcurrido tres meses sin que el trabajador

hubiera hecho la promoción necesaria a que estuviera obligado para que continúe el procedimiento, la Junta deberá hacerlo del conocimiento del trabajador para que presente la promoción respectiva, haciéndole ver el peligro de que se extinga su acción por caducidad (Artículo 772 de la LFT).

Los principios del procedimiento laboral, son los firmes cimientos a partir de los cuales se edifica la justicia del trabajo.

En este orden de ideas, podemos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios y normas que permiten a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en concordancia con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo.

1.3. El Contrato Colectivo de Trabajo

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 nos dice:

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

De esta definición se desprende que:

- El legislador le atribuye la naturaleza jurídica del convenio;

- Lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales;
- Su finalidad es establecer normas generales;
- Su campo de aplicación es una empresa o establecimiento.

La denominación de contrato colectivo de trabajo, fue una necesidad en los orígenes de la institución; sin embargo, en la actualidad se considera inadecuado, ya que el patrón lo celebra en observancia forzada de un mandato legal, donde la manifestación de la voluntad surge por el cumplimiento de una norma legal o pacto celebrado. Algunos autores señalan que no se trata de un contrato de trabajo, ya que estos consisten en una promesa de trabajo y una promesa de salario, cosa que no se hace en el contrato colectivo de trabajo; sino que se trata de un pacto normativo de condiciones de trabajo.

Por lo que se puede establecer que el contrato colectivo de trabajo es un convenio, ya que resulta de un acuerdo de voluntades; pero además, es un contrato por el cual, las partes se obligan recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

Es un convenio acerca de las condiciones de trabajo, en donde las obligaciones de las partes se limitan a incluir en las cláusulas de los contratos individuales de trabajo que celebren las condiciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo.

Su efecto inmediato es producir derechos y obligaciones como cualquier otro contrato, las partes ligadas por un contrato colectivo

de trabajo deben incluir las condiciones pactadas, en cada uno de los contratos individuales de trabajo que se celebre en el futuro.

Antiguamente era práctica común que el patrón expidiera un reglamento de fábrica, en el cual fijaba de manera unilateral las condiciones de trabajo que regirían en la empresa. La modificación de dichas condiciones se daba también al arbitrio del patrón, con la consiguiente inseguridad jurídica para los trabajadores.

No obstante, la imaginación creadora del Constituyente de Querétaro y su elevado espíritu social, no logró vislumbrar con claridad las bondades de la negociación colectiva; sin embargo, en el texto original del artículo 123 de la Constitución, al establecerse la libertad sindical sin condiciones, se hallaba el germen de la negociación colectiva.

La libertad sindical es un derecho amplísimo, que en modo alguno puede dissociarse de aquellos otros derechos que dotan al Contrato Colectivo de Trabajo de viabilidad, toda vez que carecería de sentido esta libertad, alejada de la posibilidad real de alcanzar los fines inherentes a los sindicatos: el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores. No sería comprensible la libertad sindical en ausencia de la negociación colectiva o de la huelga.

Sustraer la regulación de la prestación de servicios del ámbito del derecho civil, para llevarla al terreno del derecho del trabajo, representó un formidable avance, porque el derecho laboral, como disciplina de naturaleza social, toma en cuenta la evidente desigualdad que existe entre los factores de la producción. No obstante lo anterior, al negociar en lo individual, el patrón continuó

imponiendo sus condiciones ante un trabajador aislado, presionado por la necesidad y sin posibilidades de defensa.

*“En la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931, considerando los proyectos previos y las experiencias de las legislaciones estatales, se decidió poner fin a esa situación, incorporando la figura del contrato colectivo de trabajo”.*¹⁰

Negociar colectivamente, es una medida de equilibrio entre los factores de la producción, que consiste en que trabajadores y patrones se sienten frente a frente para decidir el orden laboral que regirá en el establecimiento, empresa o rama de la industria, es decir, para determinar conjuntamente las condiciones de trabajo a que se sujetará la prestación del servicio.

El contrato colectivo y el contrato-ley, presentan grandes ventajas sobre el contrato individual ya que son un mecanismo idóneo para sustituir la imposición de condiciones de trabajo, por la discusión y el acuerdo sobre las mismas, sin que trabajadores y patrones renuncien a sus formas de pensar y a la defensa de sus intereses específicos; son una expresión de la colaboración y armonía en las relaciones entre los factores productivos; son un valioso instrumento al servicio de la democratización de las condiciones de trabajo, que busca hacer realidad el principio constitucional que establece que a trabajo igual, debe corresponder salario igual.

El contrato colectivo de trabajo está precedido y, es resultado, de una actividad de negociación colectiva entre las partes.

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. Tomo II, pág. 412.

En este orden de ideas, la negociación colectiva, es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, necesariamente a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

La negociación colectiva, es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical.

La negociación colectiva, se efectúa en dos niveles de aplicación: el primero para que las condiciones acordadas rijan en una o varias empresas o establecimientos (contrato colectivo), y el segundo, para operar en una rama determinada de la industria (contrato-ley).

La Ley Federal del Trabajo vigente regula al contrato colectivo en los artículos del 386 al 403, en tanto que del contrato-ley se ocupan los artículos del 404 al 421.

Quienes están legitimados para exigir la celebración de un contrato colectivo o de un contrato-ley son los sindicatos, y no los trabajadores en lo individual, ni siquiera en coalición, cualquiera que sea su número; de ahí que sólo los sindicatos y no las coaliciones pueden ejercitar el derecho de huelga cuando ésta tenga por objeto la obtención de un contrato colectivo o contrato-ley.

La propia Ley en comento, impone al patrón la obligación de

celebrar con el sindicato, cuando éste se lo solicite, un contrato colectivo de trabajo (artículo 387). Podría pensarse que esta disposición viola la libre y espontánea voluntad de las partes contratantes; tal aseveración valdría tratándose del derecho privado, pero es insostenible en el caso del contrato colectivo, que es de naturaleza social.

El alcance del contrato colectivo de trabajo se aprecia en toda su magnitud en la disposición contenida en el artículo 396 de la LFT, que expresa que una vez pactado un contrato colectivo, sus beneficios se pueden extender a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, aun cuando no pertenezcan al sindicato que lo haya celebrado.

Más aún, las condiciones contenidas en un contrato colectivo también se pueden extender a los trabajadores de confianza, a no ser que exista disposición expresa en contrario consignada en el propio contrato según el artículo 184 de la LFT.

1.4. Elementos en el Derecho del Trabajo

En este apartado, analizaremos los conceptos de los sujetos de la relación laboral: el Trabajador y el Patrón, dentro del Derecho del Trabajo.

1.4.1. Trabajadores

A la persona que presta un servicio a otra, se le ha denominado de diferentes maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador.

De acuerdo con lo anterior, el concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas las personas que, con apego a las disposiciones de la Ley, que enseguida se analizará, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra. En atención a los lineamientos constitucionales (artículo 5 y 123), ese concepto no admite distinciones; así se ha reconocido en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3°, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad al especificar:

“No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.

Es la propia ley en cita, la que señala el concepto de trabajador, en su artículo 8°:

“Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Del párrafo anterior, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Del mismo texto de la Ley de la materia, se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, a saber:

- El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona la cual puede ser física, o moral.

- El servicio debe ser prestado en forma personal.
- El servicio debe ser prestado de manera subordinada.

Una vez que se reúnen estos elementos se podrá válidamente presumir la existencia de una relación de trabajo.

➤ ***El trabajador siempre será una persona física.***

Esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales (por ejemplo los sindicatos), sino exclusivamente las personas físicas; es decir, los individuos.

➤ ***El servicio del trabajador ha de prestarse a una persona física o moral.***

Se refiere a que los servicios deberán otorgarse, tanto a personas físicas, como morales, es decir, cualquier empresa, sociedad, asociación o personas físicas que contraten los servicios personales y subordinados de un trabajador, lo que finalmente los convierte en patrones y estarán sujetos a las disposiciones conducentes en materia de trabajo.

➤ ***El servicio ha de ser en forma personal.***

Consiste en que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona se puede estar ante la figura del

“intermediario”¹¹.

➤ ***El servicio ha de ser de manera subordinada.***

La prestación del servicio habrá de efectuarse en forma subordinada. Debe entenderse por subordinación, que el trabajo tendrá que realizarse bajo las órdenes del patrón “*a cuya autoridad estarán subordinados*” los trabajadores “*en todo lo concerniente al trabajo*”. Así lo establece el artículo 134, fracción III:

“*Son obligaciones de los trabajadores: (...)*

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”.

La desobediencia de este precepto, sin causa justificada, acarrea una sanción jurídica expresamente consignada en la Ley que nos ocupa, consistente en la rescisión de la relación de trabajo, contemplada en la fracción XI del artículo 47.

También puede observarse la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones, por sí, en relación al trabajo que desempeña y que son impuestas por, o a favor del patrón, de aquí

¹¹ Se entiende por Intermediario: “La persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”. (Artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo). La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral. Consiste en que una persona conviene con otra u otras para que se presenten a trabajar en determinada empresa o establecimiento, es decir, el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada; realiza las actividades de un mandatario o gestor o agente de negocios. Entre las denominaciones que se le asignan están las de “enganchador” o celestina”.

que señale el maestro Alfredo Sánchez Alvarado que, “...cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto al estatuto laboral”.¹²

La dirección técnica y la dependencia que conforme a la Ley anterior eran conceptos centrales en la determinación del trabajador, hoy son elementos cuya importancia ha quedado minimizada frente al elemento central, que es “la subordinación”¹³, y que comprende toda relación de trabajo.

La legislación únicamente contempla al trabajo desempeñado en forma subordinada; no obstante, es importante destacar que existe otro tipo de trabajo, el autónomo o independiente, que es el que se realiza en forma libre, sin limitación de ninguna especie, haciéndose uso de los conocimientos, destreza y medios como mejor le parezca a quien lo realiza, trabajo que no contempla la Constitución, ni la Ley de la materia.

El autor Néstor de Buen Lozano, menciona un quinto elemento esencial en la relación de trabajo, teniendo como tal, a la retribución o remuneración que por su trabajo percibe quien lo presta, indicando. “...cabe decir que si el trabajo no es remunerado, no habrá relación regida por el derecho laboral”,¹⁴ y da como ejemplo de esto a los servicios que son desplegados por razones puramente altruistas, en las que no se percibe pago alguno y que, por tanto, a decir de él mismo, no se encuadran dentro de nuestra legislación.

¹² SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Oficina de Asesores del Trabajo Mexicano, México, 1967, pp. 297 y 298.

¹³ Subordinación: Significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta su servicio.

¹⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 16.

Lo descrito por el citado autor encuentra su fundamento en la misma Ley Federal del Trabajo, que en el artículo 20, dispone:

“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”

Del mencionado precepto legal, se desprende que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Para acreditar la existencia de la relación de trabajo, deben probarse los siguientes elementos:

- La obligación del trabajador de prestar un servicio material, intelectual o de ambos géneros (prestación de un trabajo personal);
- La dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón (subordinación) y;
- El deber del patrón de pagar una retribución.

La subordinación, como el principal elemento de la relación de trabajo y característica esencial de ésta, significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio (el trabajador); por lo que, la falta de estos elementos implica la inexistencia de la relación laboral.

1.4.2. Patronos

Se conoce como patrón a la persona que recibe los servicios del trabajador, también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, entre otros.

De los anteriores términos, se han elegido los de patrón y empresario, no sólo porque tradicionalmente se han venido usando, sino también porque son los conceptos que presentan menos objeciones técnicas.

La Ley Federal del Trabajo define al patrón en el artículo 10 primer párrafo, de la siguiente forma:

“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”

Esta definición difiere sustancialmente de la que se había incluido en la Ley de 1931, en la que se conceptuaba al patrón en

función de la previa existencia de un contrato de trabajo; decía: *“Patrón es toda persona física o moral que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”*.

La definición actual, a pesar de ser muy reducida pues en ella no se contempla los elementos de subordinación y retribución; se considera la más correcta, toda vez que por lo que hace a la subordinación, es innecesario incluirla, ya que es un dato que va referido al trabajador y no al patrón y, con relación al segundo elemento, es decir, la remuneración, no representa un elemento de existencia de la relación laboral, sino tan solo es su natural consecuencia; por lo que, podemos concluir que el patrón puede ser cualquier persona que utilice los servicios de uno o varios trabajadores, los cuales deberán quedar subordinados a él.

Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

- El patrón puede ser una persona física o moral, y
- Es quien recibe los servicios del trabajador.

En lo que se refiere al primer elemento, que el patrón puede ser una persona física o moral, resulta que, para la legislación laboral, es indistinto que, tratándose de una persona moral, ésta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que aquí interesa es el dato objetivo de recibir un servicio en la relación de la subordinación.

Dentro de la doctrina mexicana, el maestro Alfredo Sánchez Alvarado, ofrece el concepto de patrón, definiéndolo como “...la persona física o jurídico-colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma

subordinada”.¹⁵

La principal objeción que se hace al anterior concepto, es en relación al hecho de distinguir entre el trabajo material y el intelectual, lo cual se considera erróneo, pues toda actividad lleva siempre de manera implícita en mayor o menor grado, algo de ambos tipos.

Por su parte, el maestro Néstor de Buen Lozano, nos ofrece un ligero esbozo del concepto de patrón, al indicar que “...patrón, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución”.¹⁶

Los tratadistas en general, al abordar el tema de los sujetos de la relación laboral colectiva lo realizan de dos formas: la primera, comprende a los trabajadores (planteamiento del maestro Néstor de Buen Lozano), y la segunda, considerando tanto a los trabajadores, como a los patrones, tesis del maestro Mario de la Cueva. En un enfoque muy personal, la segunda postura se considera la más adecuada para efectos del presente estudio, ya que ambos forman parte del derecho colectivo de trabajo; en virtud de que, la relación colectiva implica la existencia del sindicato y la empresa: esto se refleja en el contrato colectivo, en el contrato-ley y, por regla general, en el reglamento interior de trabajo; dado que en el derecho individual, en el procesal, y en el derecho colectivo, también se hace presente la protección de los trabajadores, como uno de los sujetos de la relación laboral.

De acuerdo al orden de ideas expuesto, indica el tratadista

¹⁵ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Op. cit. p. 299.

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 453.

Mario de la Cueva, las relaciones colectivas de trabajo se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, “...y su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas”.¹⁷

Nuestra legislación vigente ha establecido que los trabajadores para actuar bajo el carácter de colectivo, deberán estar representados por un sindicato, que es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Ahora bien, la figura del sindicato no constituye el único medio con que cuentan los trabajadores para el ejercicio de sus derechos colectivos; existe otro medio establecido en la legislación, las coaliciones, las que podemos definir como: el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes; sin embargo son mayores los alcances del sindicato, ya que es una organización de carácter permanente, contrario a la coalición que es de carácter temporal.

Además, aún cuando el registro sindical no es un elemento constitutivo, esencial, de la organización de los trabajadores; el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, abre mayores posibilidades a los sindicatos frente a los propios trabajadores y ante las autoridades.

Por su parte, los patronos pueden concurrir a las relaciones colectivas, como personas físicas o como personas morales. La

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 161.

fracción XVI del artículo 123 constitucional los faculta para crear sindicatos, aun cuando casi no utilizan este medio, pues sus agrupaciones patronales les otorgan los medios de expresión y de presión que desean.

Aquellas posibilidades de los empresarios se expresan en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, que indica:

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

El tratadista Mario de la Cueva, advierte que cuando el empresario actúa por conducto del sindicato en las relaciones colectivas, éste tan sólo funge como un simple representante, pues cada patrón puede, en todo momento, separarse libremente del sindicato y convertirse en el sujeto de la relación laboral.

En conclusión, los elementos esenciales del Derecho del Trabajo, son los trabajadores, personas físicas y los patrones, personas físicas o morales, mismos que constituyen el elemento subjetivo.

Trabajadores y patrones están vinculados por una relación económica, regulado por el derecho, por lo que es una relación económico-jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón.

1.5. Relación de Trabajo

Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, es decir, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo; generalmente se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes; en esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina patrón, empleador, patronal o empresario; como se ha visto en líneas anteriores, el trabajador siempre es una persona física, siendo que el patrón puede ser tanto una persona física como una persona moral.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas. Las relaciones laborales individuales son las que un trabajador aislado establece con su patrón o su representante de forma directa. En cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal; sin embargo, un trabajador aislado se encuentra en una situación de hecho de debilidad frente al patrón que le impide establecer una relación libre; por lo que, se entiende que una relación laboral para que sea realmente libre debe realizarse en forma colectiva, entre los trabajadores organizados sindicalmente y el patrón.

La Ley Federal del Trabajo contempla la posibilidad de diversas formas para constituir una relación de trabajo; de conformidad con su artículo 20 (cualquiera que sea el acto que le dé origen), una de esas formas, la más común es el contrato.

El hecho de prestar un servicio es suficiente para que nazca la relación laboral; esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario la relación laboral. Puede haber contrato y nunca darse la relación laboral.

En este contexto, se puede determinar que, es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta, se aplica al trabajador un estatuto objetivo de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, establece la posibilidad de que el acto que origina la relación de trabajo sea a través de un contrato; señala que, bien puede ser el contrato u otro acto el que dé origen a la relación laboral; indicando que: *“el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación porque esa función la cumple... un estatuto, la Ley y los contratos colectivos, entre otros ordenamientos”*.¹⁸

De lo anterior, se desprende que el derecho del trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa. En la realidad casi siempre se da la relación como consecuencia de un contrato previamente establecido o por lo menos de modo simultáneo.

¹⁸ Ibidem p. 189.

El tratadista de referencia, añade: “...*el acuerdo de voluntades no es un requisito inevitable para la formación de la relación laboral;*”¹⁹ esto es, en las empresas donde rige el contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso, en realidad no se toma en consideración la voluntad del patrono; ya que los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aun en contra de la voluntad del patrono en casos específicos. Es una ficción jurídica la que trata de explicar que el patrón ha dado su consentimiento para asegurar a tal o cual trabajador desde el momento de firmar el contrato colectivo con la cláusula de ingreso.

En este orden de ideas, podemos concluir que la relación de trabajo no se constituye únicamente por medio de un contrato, ya que si el contrato fuera nulo por establecerse por debajo de las condiciones consignadas en la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo subsiste; pues dicha Ley establece cómo debe sustituirse esa relación y otorga derechos y obligaciones para ambas partes, que se deben cumplir, indicando que la ausencia de contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez de un vínculo laboral, según se desprende de sus artículos 21 y 26:

“ARTÍCULO 21. *Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.*

“ARTÍCULO 26. *La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.*

¹⁹ Ibidem p. 189.

En este sentido, los artículos 24 y 25 establecen:

“Artículo 24.- *Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.*

“ARTÍCULO 25.- *El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:*

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y patrón;*
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;*
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;*
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;*
- V. La duración de la jornada;*
- VI. La forma y el monto del salario;*
- VII. El día y el lugar de pago del salario;*
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y*

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

Por lo tanto, el contrato de trabajo tan sólo tiene el efecto de fungir como un elemento de prueba de las condiciones de trabajo, mas no de la relación laboral.

Otro supuesto de relación laboral en la que no media un contrato, es aquel en el que se constituye la relación de trabajo teniendo como origen una situación de hecho, esto es, que el trabajador preste un servicio personal subordinado con el consentimiento tácito del patrón, que no puede desligarse de la obligación de pagar por el servicio, pues se han creado ya derechos y obligaciones entre ambos sujetos de la relación laboral.

En este sentido, el tratadista Mario De la Cueva aporta el siguiente ejemplo de un trabajador: *“... en el supuesto de que se viera obligado a trabajar por tener un arma a la espalda, en el instante en que recupere su libertad, también podrá separarse del trabajo y exigir la indemnización correspondiente”*.²⁰ Y con respecto al trabajo en actividades ilícitas apunta: *“El artículo quinto de la Constitución dispone que ‘a nadie se podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito’. El concepto de licitud o ilicitud no se refiere ni puede referirse a la energía humana de trabajo considerada en sí misma, pero sí a la actividad a la que se destine; de ahí que lo ilícito se defina como toda actividad contraria a las leyes o a las buenas costumbres”*.²¹

²⁰ Ibidem, p. 208.

²¹ Ibidem, p. 214.

o moral), bastando que un representante de la empresa otorgue su consentimiento para que nazca el contrato de trabajo con todas sus consecuencias; asimismo, para que exista una relación laboral, debe tratarse de un trabajo por cuenta ajena y no propia, pues el último se acerca más a las relaciones civiles o comerciales.

1.6. Obligaciones y Derechos

Las obligaciones, nos dice el maestro José Dávalos, *“son resultados, parte o contenido de un orden general por el legislador de derecho establecidas, desde luego mas permanentes, de menor limitación en su alcance y nunca de fines tan singulares, inmediatos o de menor interés individual...”*²²

Para dicho tratadista, *“la razón por la cual en el derecho de trabajo existen estas obligaciones, se encuentra en la relación laboral y todos los aspectos que la misma trae consigo, no pueden dejarse a libre voluntad de las partes componentes de dicha relación; por lo que, el legislador interviene para nivelar, de cierta manera, dichas fuerzas mediante disposiciones legales a las cuales deben sujetarse el patrón y el trabajador”*²³.

En el Derecho de Trabajo, la autonomía de la voluntad tiene una vigencia relativa; la relación laboral, se encuentra regulada por las disposiciones establecidas por el legislador, que pretende completar las diversas circunstancias de dicha relación.

²² DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 2005, p. 255

²³ Ibidem. P 260

➤ **Obligaciones de los Trabajadores**

Las normas jurídicas plasmadas en el artículo 123 Constitucional, contienen los principios fundamentales de los derechos de los trabajadores mexicanos, obtenidos principalmente, a lo largo de nuestra historia nacional, a través de diversos movimientos sociales.

La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos derivados unos y otros de su naturaleza social, la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho de reclamar a la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.

En este orden de ideas, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 134 y 135 contempla las obligaciones a cargo de los trabajadores, las cuales se dividen en obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y las complejas, a saber:

• **Obligaciones de dar**

Las obligaciones de dar, son generalmente las de restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya proporcionado el patrón para desempeñar su trabajo; esta última parte, en sí no es una obligación de dar, sino una obligación de hacer, que es la de conservar en buen estado los instrumentos y útiles. Ambas obligaciones derivan de la prestación del trabajo. (Artículo 134, fracción VI).

- **Obligaciones de hacer**

Estas obligaciones implican una participación, es decir, una conducta activa por parte de los trabajadores; las cuales de conformidad con el artículo 134 de la ley de la materia, son las siguientes:

- *“Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.”* (Fracción IV). Esta se considera como la principal obligación del trabajador;
- *“Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.”* (Fracción V);
- *“Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo”.* (Fracción VIII). Esta es una obligación humanitaria, que se encuentra relacionada con los trabajos de emergencia y cuya justificación brota de su propia denominación;
- *“Integrar los organismos que establece esta Ley”.* (fracción IX). Un ejemplo puede ser el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores;
- *“Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas”* (Fracción XI). Esta obligación persigue como objetivo evitar epidemias en los centros

laborales, que perjudiquen al trabajador o al patrón;

- *“Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones”* (Fracción XII).

- **Obligaciones de no hacer**

Los artículos 134 fracción XIII y 135 de la Ley Federal del Trabajo contempla las obligaciones a cargo de los trabajadores que implican una abstención por parte de éstos, mismas que se señalan a continuación:

- *“Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente; o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.”* (Artículo 134, fracción XIII).
- De conformidad con el artículo 135. *“Queda prohibido a los trabajadores:”*
- *“Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe”* (Fracción I);
- *“Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón”.* (Fracción II);

- *“Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada”* (Fracción III);
- *“Presentarse al trabajo en estado de embriaguez”*. (Fracción IV);
- *“Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico.”* (Fracción V);
- *“Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.”* (Fracción VI);
- *“Suspender las labores sin autorización del patrón”*. (Fracción VII);
- *“Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo”. Realizar colectas en el centro de trabajo”*. (Fracción VIII);
- *“Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados”*. (Fracción IX);
y
- *“Realizar cualquier clase de propaganda en horas de trabajo dentro del centro de trabajo”* (Fracción X).

- **Obligaciones complejas**

Las obligaciones complejas son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples, o sea, que se juntan las de hacer, no hacer, dar o tolerar. Se encuentran en el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo:

- Una primera obligación de carácter complejo es *“Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables”*. (Fracción I);
- *“Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores”*. (Fracción II);
- *“Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo”* (Fracción III);
- *“Observar buenas costumbres durante el servicio”*. (Fracción VII). Esta obligación es de carácter moral y social, e impone al trabajador: no cometer actos inmorales dentro de la empresa, no proferir injurias a sus compañeros de trabajo o al patrón, no presentarse en estado de embriaguez, y no portar armas durante el trabajo y dentro del lugar de trabajo, salvo que el desempeño del mismo lo amerite;
- *“Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna*

incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.”
(Fracción X).

- **El deber de fidelidad:**

Algunos autores consideran que dentro de las obligaciones de los trabajadores, se encuentra el deber de Fidelidad, respecto del cual, el maestro Mario de la Cueva señala: *"el deber de fidelidad...proviene de épocas definitivamente pasadas y de que contraría las ideas de igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores...el deber de fidelidad ni existe ni podría existir, ni siquiera en el trabajo doméstico, por lo que hizo bien la legislación en no usar ese término."*²⁴

El autor Néstor de Buen Lozano, opina, con respecto a este último punto, que ese deber consiste en que el trabajador debe realizar su actividad laboral y actuar en su vida privada, de tal forma que no cause perjuicios al patrón; esta conducta se manifiesta de diversas formas; como pudieran ser:

- Guardar los secretos de la empresa.
- Abstenerse de realizar actos de competencia.
- Trabajar eficientemente.
- Obligación humanitaria de asistencia.
- Actuar con honestidad.

²⁴ Ibidem. p. 394.

➤ **Derechos de los Trabajadores**

La Constitución, en materia laboral, consagra los derechos mínimos de los trabajadores. Los derechos establecidos en su artículo 123, son conocidos como “*garantías sociales*”. No sólo el citado precepto constitucional tiene relación con el Derecho del Trabajo, sino que podemos mencionar, además los siguientes artículos:

El artículo 5° constitucional establece que: *"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero..."*

Por su parte, el Artículo 32 último párrafo, consagra el Derecho preferente de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, para el desempeño de empleos, cargos o comisiones del gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano y que exige nacionalidad mexicana por nacimiento, para determinadas profesiones y actividades.

En este contexto, respecto de los Derechos básicos de los trabajadores podemos distinguir los siguientes:

- De libre elección de profesión u oficio;
- De libre sindicación. Se refiere a la posibilidad de fundar sindicatos, a la libre afiliación, y al derecho de los propios sindicatos a fundar confederaciones y organizaciones sindicales internacionales y el derecho a afiliarse a las mismas; es un

derecho que puede ser limitado para ciertos colectivos como por ejemplo, las Instituciones Militares;

- De negociación colectiva, para los representantes de trabajadores y empresarios, cuya principal manifestación es la conclusión de Contrato Colectivo de Trabajo, normas de primera magnitud en la relación laboral;
- Adopción de medidas de conflicto colectivo en defensa de los intereses (colectivos) de los trabajadores y empresarios;
- De huelga de los trabajadores en defensa de sus intereses;
- De reunión;
- De información, consulta y participación en la empresa;
- Derecho a disponer de equipos de protección individual;
- Derecho de información, consulta y participación;
- Derecho a recibir formación, teórica y práctica, en materia preventiva;
- Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud;
- Derecho de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos;
- Derecho de protección de la maternidad;

- A recibir el goce íntegro y oportuno de los beneficios que le acuerdan las leyes, estatutos especiales, convenciones colectivas del trabajo y sistemas de seguridad social;
- A recibir constancia escrita del cumplimiento por el empleador de los aportes y contribuciones a los organismos de la seguridad social y sindicales, y certificado de servicios y remuneraciones al extinguirse el contrato por cualquier causa;
- A ser protegido en su salud dentro del ámbito laboral (deber del empleador de prevención y seguridad).

En conclusión, los trabajadores tienen derecho al trabajo digno y socialmente útil, bajo condiciones que aseguren la vida, salud y un nivel económico decoroso para él y su familia. No pueden hacerse distinciones por raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social y se debe promover y vigilar la capacitación y adiestramiento del trabajador, así como a todas y cada una de las prestaciones de ley, es decir, a los derechos establecidos como condiciones mínimas en la ley, que quedan como obligatorias emparejando cualquier condición desventajosa para el trabajador, pudiendo ser estas, sobrepasadas según la organización de la empresa y del trabajador, no anteponiendo límites al beneficio de la clase obrera; entre las que encontramos: el descanso semanal y de días festivos; pago de una prima dominical, de antigüedad y vacacional; aguinaldo, vacaciones, utilidades (salvo algunas excepciones), y la capacitación, entre otras.

➤ **Obligaciones de los Patrones**

Las obligaciones a cargo del patrón se pueden clasificar, atendiendo a la naturaleza de su objeto, en dos grupos: obligaciones simples y obligaciones complejas.

Las obligaciones simples, se dividen en obligaciones de dar, de hacer, de no hacer y de tolerar, como a continuación veremos:

• **Obligaciones de dar:**

Conforme al artículo 132 de la ley que establece las obligaciones de los patrones como son:

- *“Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.”* (Fracción I);
- *“Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.”* (Fracción II);
- *“Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.”* (Fracción III);
- *“Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y*

útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite.” (Fracción IV);

- *“Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.”* (Fracción V);

- *“Establecer y sostener las escuelas ‘Artículo 123 Constitucional’ de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.”* (Fracción XII). La constitución en el artículo 123, apartado, fracción XII, párrafo tercero, establece: *“las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas...”*, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha interpretado el precepto anterior considerando que la obligación de establecer y sostener escuelas, es únicamente para las empresas situadas fuera de las poblaciones y comprende el pago del salario a los profesores y dotar el material didáctico al plantel;

- *“Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus*

trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos.” (Fracción XIV);

- *“Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.” (Fracción XIX);*
- *“Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima.” (Fracción XX).*

- **Obligaciones de hacer:**

Dentro del mismo artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que existen obligaciones de hacer, a cargo del patrón como las que a continuación se indican:

- *“Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una*

constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.” (Fracción VII);

- *“Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.” (Fracción VIII);*
- *“Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.” (Fracción XI);*
- *“Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.” (Fracción XVIII).*
- *“Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV” (Fracción XXIII).;*
- *“Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley” (Fracción XXVIII).*

- **Obligaciones de no hacer:**

Estas obligaciones implican una prohibición para el patrón, las cuales se encuentran consignadas en el artículo 132 fracción VI y el artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo:

- *“Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.”* (Artículo 132, fracción VI);
- *“Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.”* (Artículo 133, fracción I);
- *“Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado.”* (Artículo 133, fracción II);
- *“Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste.”* (Artículo 133, fracción III);
- *“Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura.”* (Artículo 133, fracción IV);
- *“Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.”* (Artículo 133, fracción V);
- *“Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo.”* (Artículo 133, fracción VI);
- *“Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.”* (Artículo 133, fracción VII);
- *“Hacer propaganda política o religiosa dentro del*

establecimiento.” (Artículo 133, fracción VIII);

- *“Emplear el sistema de ‘poner en el índice’ a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.” (Artículo 133, fracción IX);*
- *“Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones.” (Artículo 133, fracción X).*
- *“Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.” (Artículo 133, fracción XI).*

- **Obligaciones de tolerar:**

Consisten en que el patrón debe consentir determinadas conductas de los trabajadores, las cuales se encuentran contempladas en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que se señalan a continuación:

- *“Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5º, de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo.” (Fracción IX);*
- *“Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique*

la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años.” (Fracción X);

- *“Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan.”* (Fracción XXIV).

- **Obligaciones complejas:**

Son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples de los patrones para lograr un fin común; las cuales se encuentran consignadas en el artículo 132 de la ley, en los siguientes términos:

- *“Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos”.* (Fracción I);
- *“Establecer y sostener las escuelas “Artículo 123 Constitucional”, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública.”* (Fracción XII);

- *“Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este Título.”* (Fracción XV). El Capítulo III bis se refiere precisamente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;
- *“Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.”* (Fracción XVI);
- *“Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.”* (Fracción XVII);
- *“Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.”* (Fracción XXV);
- *“Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la*

institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.” (Fracción XXVI);

- *“Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.” (Fracción XXVII);*

En este orden de ideas, podemos concluir que las principales obligaciones de los patrones son: la igualdad de trato, promoción profesional y respeto a la categoría profesional del trabajador; deber de informar, por escrito al trabajador los datos suficientes acerca de los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral; respeto a la intimidad y a la dignidad del trabajador; a brindar una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo; el deber de pago del salario y de la cuota del trabajador a la Seguridad Social, así como la capacitación.

➤ **Derechos de los Patrones:**

Como se ha visto a lo largo del presente tema, al celebrar un contrato laboral, las partes adquieren derechos y obligaciones que estarán vigentes mientras dure el mismo, los cuales se encuentran regulados por el artículo 123, apartado "A" de nuestra Constitución, al establecer los lineamientos generales a seguir en una relación obrero-patronal.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, contiene reglas específicas que norman el vínculo que surge entre quien solicita un servicio (patrón) y quien lo presta de manera subordinada

(trabajador), con el propósito de establecer la forma en que ambas partes ejercerán sus derechos y obligaciones de forma equitativa y sin perjudicar los intereses de uno u otro durante la relación laboral.

De esta manera, a todo derecho del trabajador corresponde la obligación del patrón y viceversa; es decir, los derechos patronales se derivan de la relación laboral y corresponden a las propias obligaciones de los trabajadores; pudiendo enlistar además de los ya señalados en rubros anteriores, los siguientes:

- **El poder de dirección.** Supone la facultad para dictar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de ejecución del trabajo, así como la cantidad y calidad del mismo.
- **El poder de variación.** Es la facultad que tiene el patrón o empresario para modalizar, variar o transformar la ejecución del trabajo con el fin de adaptar la prestación laboral a los cambios en la calificación profesional del trabajador debido a la movilidad, ya sea funcional o geográfica, o a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- **El poder disciplinario.** Consiste en la facultad de vigilar y controlar la ejecución del trabajo y el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones, así como la facultad de imponerle la oportuna sanción en caso de no cumplir sus deberes.

1.7. Los Conflictos de Trabajo

Eugenio Pérez Botija define los conflictos laborales *“como las*

fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”²⁵.

Mario de la Cueva señala que los conflictos laborales tienen dos características fundamentales: *“primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo; (...) en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo”*.²⁶

En este sentido, los conflictos laborales son las controversias que se suscitan en el marco del derecho del trabajo y van desde la inconformidad nacida por la falta de pago de salario, hasta la huelga.

Los conflictos de trabajo, los podemos clasificar en tres grandes rubros: en razón de los sujetos involucrados; por su naturaleza; y por el tipo de interés afectado, a saber:

- **En razón de los sujetos involucrados**, los conflictos de trabajo se dividen como sigue:
 - Entre trabajadores y patrones: es el conflicto típico; coloca frente a frente a los factores del proceso productivo, trabajo y capital (discusión o juicio por el despido injustificado del trabajador);
 - Entre trabajadores: son conflictos contrarios a la idea de la unión fraterna de la clase trabajadora (discusión o juicio en el que dos trabajadores reclaman el mismo ascenso

²⁵ PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos. Madrid, 1960, p. 295.

²⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Porrúa, México, 1984, p. 510.

escalafonario);

- Entre patrones: estos conflictos están previstos en la Ley, pero no se presentan en la realidad, ya que buena parte de las diferencias entre patrones son resueltas por la vía civil o mercantil.

- **Por su naturaleza**, los conflictos laborales se clasifican en jurídicos y económicos:
 - Son conflictos jurídicos: los que surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales (discusión o juicio por la interpretación de una cláusula);

 - Son conflictos económicos: los que se refieren al establecimiento o modificación de las condiciones de trabajo, o bien a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo como por ejemplo: la demanda de revisión del contrato colectivo de trabajo.

- **De acuerdo al tipo de interés afectado**, los conflictos de trabajo pueden ser individuales o colectivos:
 - Los conflictos individuales afectan al interés particular de uno o varios trabajadores (la discusión o juicio sobre la reducción del salario de uno o varios trabajadores);

 - Los conflictos colectivos afectan al interés gremial de los trabajadores (el estallamiento de la huelga por la violación de una cláusula del contrato colectivo sobre la jornada de trabajo). Esta clasificación no responde a la afectación numérica, es

decir, no es determinante el número de contendientes; obedece sobre todo al carácter de la relación individual o gremial que se lesione.

Como los tres grupos de conflictos responden a criterios de clasificación distintos, pueden combinarse entre sí. Por ejemplo, la controversia nacida con motivo de la modificación de las condiciones de trabajo, es al mismo tiempo un conflicto obrero-patronal, de naturaleza económica y de carácter colectivo.

De manera genérica, la solución de los conflictos laborales puede llegar por voluntad de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia o por la decisión de la autoridad jurisdiccional.

Es síntoma inequívoco de madurez y de capacidad para conciliar, cuando los propios sujetos en conflicto consiguen resolver sus diferencias directamente.

La resolución jurisdiccional de los conflictos laborales está encomendada por el artículo 123 de la Constitución, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (apartado "A", fracción XX) y al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (apartado "B", fracción XII).

Se recurre con mucha frecuencia ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en razón de que el procedimiento del trabajo está diseñado como un procedimiento gratuito, carente de formalismos y equilibrador de las evidentes diferencias que presentan trabajadores y patrones.

1.8. El Proceso Laboral

Como mencionamos con anterioridad, el derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral; el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso; se sustanciará en los términos señalados en la Ley Federal del Trabajo; para las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios; las autoridades administrativas y judiciales, están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a las de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que a continuación veremos cómo se va desarrollando este proceso, y cuál es su vinculación con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con las partes en el Proceso, con la Demanda y con las Pruebas dentro de un juicio.

1.8.1. Juntas de Conciliación

La fracción XX del apartado “A” del artículo 123 constitucional establece la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los siguientes términos:

“Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje,

formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno”.

Cuando se va a iniciar un juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el punto de partida es conocer ante qué autoridad jurisdiccional se debe someter el conflicto de trabajo, esto es, qué junta va a ser la competente (autorizada legalmente) para conocer del litigio.

En términos llanos, la competencia es la facultad jurídica de un juez o tribunal para conocer de determinado tipo de controversias y resolver sobre el fondo de los asuntos.

En este sentido, la competencia establece los límites dentro de los cuales el tribunal puede ejercer válidamente su función de declarar a quién corresponde el derecho.

La competencia en materia laboral se determina con base en dos criterios: por materia y por territorio; los criterios de cuantía y de grado no operan dentro del derecho del trabajo, sólo son viables para determinar si un procedimiento es ordinario o especial.

Las cuestiones de competencia federal se encuentran enlistadas en los artículos 123, apartado "A", fracción XXXI, de la Constitución y 527 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). De ahí que, se señalan por ramas industriales (textil, electrónica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, de hidrocarburos, petroquímica, cementera, calera, automotriz, química, de celulosa de papel, de aceites y grasas vegetales, productora de alimentos, elaboradora de bebidas, ferrocarrilera, madera básica, vidriera y tabacalera); y por empresas (las

administradas por el gobierno federal o las que actúan por contrato o concesión federal, así como las que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación); y las materias que corresponde conocer a las autoridades federales (conflictos que afectan a dos o más entidades federativas, obligaciones patronales sobre capacitación y adiestramiento, y sobre higiene y seguridad, etc.).

Los casos no previstos en los preceptos mencionados, son materia local.

La competencia por territorio deriva de la necesidad de repartir las cargas de trabajo y de la gran extensión territorial de nuestro país. Las reglas de la competencia por territorio se encuentran en el artículo 700 de la LFT y tienden a buscar la comodidad del trabajador. Así, tenemos que tratándose de Juntas de Conciliación y Arbitraje, quien demanda (casi siempre el trabajador) puede elegir entre la Junta del lugar de prestación de los servicios, la del lugar de la celebración del contrato o la que corresponda al domicilio del demandado (fracción II del precepto citado).

El artículo 600, fracción IV, de la LFT faculta a las Juntas Federales de Conciliación a actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje en asuntos de baja cuantía (cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario); las Juntas de Conciliación y Arbitraje naturalmente están facultadas para conocer de estos negocios. La mención de esa referencia cuantitativa tiene únicamente relevancia para determinar cuándo una Junta de Conciliación tiene facultades para intervenir, mas no opera como un criterio competencial.

La competencia por razón de grado tampoco funciona en este ámbito, por tener el procedimiento laboral una sola instancia; en otras palabras, en materia laboral no existen tribunales de segunda instancia, es decir, que revisen las resoluciones pronunciadas por la Junta; aunque existe la posibilidad de combatir el laudo mediante el juicio de amparo.

La incompetencia se puede promover a petición de parte mediante un incidente, o bien, la Junta, de oficio, puede declararse incompetente.

De manera general, la incompetencia de un órgano jurisdiccional puede hacerse valer por dos vías: la declinatoria (se plantea ante el propio tribunal que conoce, para que se desista de hacerlo) y la inhibitoria (se plantea ante el tribunal que se estime competente, para que éste sea quien se dirija al tribunal incompetente solicitando le turne el expediente). En el procedimiento laboral la incompetencia sólo se promueve por declinatoria; la inhibitoria quedó suprimida con la LFT de 1970, para simplificar el procedimiento.

La incompetencia debe hacerse valer en la etapa de demanda y excepciones de la primera audiencia, acompañando los elementos en que se funde. Se desahoga mediante un incidente de previo y especial pronunciamiento, es decir, por tratarse de un aspecto sustancial se suspende el procedimiento en tanto se resuelve la cuestión. La Junta, después de oír a las partes, dictará inmediatamente su resolución.

Cuando el demandado oponga la excepción de incompetencia, deberá tener la precaución de contestar la demanda, ya que si no lo

hace y la Junta se considera competente, se tendrá por confesada la demanda, o sea, contestada en sentido afirmativo, lo que equivale a aceptar los hechos citados en la demanda; salvo prueba en contrario, tratándose de la existencia de la relación de trabajo o si no existió el despido.

Pero también la Junta, de oficio, puede declararse incompetente durante el proceso, siempre que lo haga antes del desahogo de pruebas (artículo 701 de la LFT); pasado el momento procesal citado, por seguridad jurídica, seguirá conociendo el órgano aunque sea incompetente, convalidándose su actuación.

1.8.2. Partes en el Proceso

Las partes se definen como sujetos del proceso que pretenden la tutela jurisdiccional concretada al objeto mismo, y aquellos contra los que se reclama la referida tutela.

De acuerdo con lo que establece el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, son partes en el proceso de trabajo, “las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones”.

En este contexto, toda contienda laboral, supone a dos o más sujetos al hablar del concepto de “partes”, por ello, para que exista un conflicto laboral, es necesario que exista una relación laboral, pues dentro del proceso se manejan los conceptos de parte actora y parte demandada, considerando al actor como la persona que ejercita una acción, misma que se traduce en la interposición de una demanda, en este caso de tipo laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; por otro lado, la parte demandada o

demandado, es la persona contra quien se dirige la pretensión y que ante ello, deberá oponer sus excepciones y defensas correspondientes.

Asimismo, existen otras personas que sin ser parte en la contienda, pueden resultar afectados durante el procedimiento, o que la propia Junta manda llamar, a los cuales se les denomina como terceros interesados, tal como establece el artículo 690 de la ley en cita, el cual dispone que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.

Con relación a la capacidad de las partes, es importante destacar que el artículo 691 de la ley de la materia, establece que: *“Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante”*.

Durante cualquier procedimiento, las partes deben observar los siguientes principios:

- **Principio de dualidad:** Supone la existencia de dos partes que aparecen en posiciones contrapuestas, pero este principio no debe confundirse con la dualidad de las partes, puesto que en el proceso se pueden dar más de dos partes; pese a esto, no se quiebra el principio de dualidad de posiciones, pero se puede dar que en una de esas posiciones puede haber más de una

parte interesada.

- **Principio de contradicción:** Supone la necesidad de oír a todas las partes en el proceso, dado que no es factible que se resuelva sobre el fondo del asunto si sólo se ha oído a una sola de las partes; principio que contempla dos aspectos:
 - Desde su consideración de derecho fundamental: Es el principio garantizador del Derecho Procesal, el fondo de garantía del Derecho Procesal. En los procesos laborales se cumple cuando a las partes se les ofrece la posibilidad de ser oídas. Esta posibilidad de ser oídos supone:
 - La realización de citaciones y emplazamientos con la máxima escrupulosidad legal.
 - La existencia de recursos que permitan declarar nulo lo actuado ante falta de citación.
 - Desde el aspecto de eficaz instrumento técnico de la contradicción: Técnicamente es el mejor instrumento para garantizar la máxima aplicación de la ley con imparcialidad.
- **Principio de igualdad:** Las obligaciones del proceso se conceden y prestan respectivamente sobre las partes sin discriminación alguna. Es una manifestación del principio de igualdad constitucional.

Finalmente, resulta viable señalar que las partes dentro de un procedimiento, tienen la facultad de comparecer personalmente al desarrollo de cada etapa procesal, o bien, de comparecer asistidas

por un apoderado o representante legal, según sea el caso.

1.8.3. Demanda

La demanda puede entenderse, como *“el punto de partida del proceso, y en estricto sentido, el vehículo de las pretensiones que se hacen valer ante la autoridad jurisdiccional, reclamando su intervención, frente a un tercero”*.²⁷ No obstante establece, el profesor Néstor de Buen, que en el lenguaje de nuestra ley, significa el escrito inicial, y además, las pretensiones que posteriormente se hayan podido incorporar a la *litis*.

Hay que recordar que en materia de trabajo, el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo establece que: *“La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones”*. Por su parte el artículo 878 de la ley que nos ocupa, en su fracción II, señala que *el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios*.

La Ley Federal del Trabajo marca las condiciones particulares de cada una de las demandas que se pueden interponer en materia de trabajo, ya sea en el procedimiento ordinario, (artículo 872); especial (artículo 892 y 893); y económico de naturaleza colectiva (artículo 903). Así, es posible destacar algunas reglas generales que pueden servir de base para una concepción genérica de los requisitos de la demanda:

²⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. p. 324.

- Determinación de la Junta competente (artículo 700)
- Determinación del domicilio del actor (artículo 739)
- Determinación del nombre y domicilio del demandado (artículo 700, fracción II, inciso C y 739)
- Si se trata de una demanda del trabajador, nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, y en caso de ignorarlos, la precisión "cuando menos" del domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad del patrón (artículo 712).
- Designación de un representante común, lo que eventualmente se puede hacer en la demanda o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción (artículo 697);
- Determinación de las prestaciones que deriven de las acciones intentadas o procedentes, conforme a los hechos expuestos, lo que supone en rigor, un capítulo de hechos y un capítulo de peticiones (artículo 685).
- Tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica, la Ley Federal del Trabajo, exige que en la demanda se incluya el *"nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad"* y que, además, se haga la exposición de los hechos que dieron origen al conflicto y se precisen las pretensiones del promovente,

"expresando claramente lo que se pide" (artículo 903).

Finalmente, es importante destacar que cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, deriven de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta; no obstante, si a su consideración la demanda resulta oscura o vaga, procederá en los términos previstos por el Artículo 873 de la ley de referencia, el cual establece que: *"Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días"*; sin embargo, si el promovente, fuera el trabajador, y no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado, la Junta lo prevendrá para que lo haga en el momento de la Audiencia de ley en la etapa de demanda y excepciones.

1.8.4. Pruebas

Las pruebas dentro de un juicio son fundamentales; son el medio natural por el cual las partes ponen a disposición del juzgador, elementos de convicción que conforman su decisión jurídica.

Todos los medios probatorios son válidos mientras no sean contrarios a la moral o al Derecho. En el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) se establecen los siguientes medios de prueba: confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, así como fotografías y

demás medios proporcionados por la ciencia.

Las pruebas deben ser idóneas para demostrar la veracidad de los hechos controvertidos, han de ofrecerse en tiempo y estar acompañadas de todos los elementos que hagan posible su desahogo; carecen de idoneidad las pruebas que no son suficientes para justificar el hecho de que se trate, ya sea porque la Ley exija una prueba específica o porque lógica y naturalmente el hecho sólo sea demostrable con un medio distinto al ofrecido; deben referirse necesariamente a los hechos controvertidos, dado que si no tienen relación con la litis planteada, serán desechadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Las partes deben relacionar cada una de sus probanzas con el hecho o los hechos que pretendan demostrar.

En esta materia existen dos vicios: ofrecer las pruebas de manera genérica, esto es, relacionándolas con todos los puntos motivo de la controversia, y emplear fórmulas sacramentales, complejas y anticuadas, repetidas por inercia.

La mecánica del ofrecimiento de pruebas es como sigue: el actor ofrece sus pruebas; enseguida el demandado ofrece las suyas y puede objetar las de su contraparte; finalmente, el actor tiene oportunidad de objetar las pruebas del demandado. Dentro de esta etapa, las partes pueden aportar nuevas pruebas solamente si se relacionan con las de la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; el actor podrá ofrecer pruebas en caso de que así lo necesite, relacionándolas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda (artículo 880, fracciones I y II, de la LFT). Por otro lado, si concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se ofrecen pruebas, sólo se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de

tachas (artículo 881 de la LFT).

1.9. Sindicatos

Los sindicatos han jugado un papel fundamental en este país, buscando consolidarse en la representatividad y algunos en la democracia.

Tanto los sindicatos en general como los burocráticos poseen sustento constitucional; los primeros en la fracción XVI del apartado "A", y los segundos en la fracción X del apartado, "B", ambos del artículo 123. Su regulación específica se encuentra en los artículos del 356 al 385 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), y del 67 al 86 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), respectivamente.

Los dos grandes sistemas de sindicalización son el pluralismo sindical y el sindicalismo único, clasificación que atiende al hecho de que en una misma empresa, industria o región, puedan o no coexistir tantos sindicatos como quieran los trabajadores.

Es muy diferente el trato que en ambos regímenes se da a los trabajadores de confianza en relación con la sindicalización. Los del apartado "A" no pueden formar parte del sindicato de los trabajadores de base, pero nada impide que formen sus propios sindicatos. Los trabajadores de confianza del apartado "B" carecen del derecho a sindicalizarse; según se desprende de los artículos 2, 8 y 70, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).

La LFT establece cinco tipos de sindicatos:

- Gremiales (formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad);
- De empresa (formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa);
- Industriales (formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industria);
- Nacionales de industria (formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas); y
- De oficios varios (formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte (artículo 360). En tanto que del artículo 67 de la LFTSE se deriva que en el ámbito burocrático funciona un solo tipo de sindicato, que equivale al sindicato de empresa.

En el trabajo en general, todos los trabajadores mayores de 14, tienen derecho a sindicalizarse; pero sólo a partir de los 16 años les es posible formar parte de la directiva sindical (artículos 362 y 372 de la LFT).

En el servicio público los trabajadores pueden sindicalizarse desde los 16 años, que es la edad mínima de admisión al trabajo burocrático (artículo 13, en relación con el 69 de la LFTSE).

El derecho de sindicalización del apartado "A" es genérico; es

decir, pueden crearse lo mismo sindicatos de trabajadores que de patrones (artículo 123, fracción XVI, de la Constitución y 356 de la LFT). El derecho de sindicalización del apartado "B" únicamente permite la creación de sindicatos de trabajadores, pero no prevé la de patrones (artículos 123, fracción X, de la Constitución y 67 de la LFTSE).

La LFT contiene una libertad sindical plena que comprende tanto la facultad de no formar parte de ningún sindicato, como la de separarse de uno en cualquier momento (artículo 358). A su vez la LFTSE limita esta expresión de la libertad sindical, al disponer que quien ingrese a un sindicato no podrá dejar de formar parte de él, a menos que fuera expulsado (artículo 69).

El porcentaje de votación que se requiere para expulsar a un trabajador sindicalizado, es diferente en los dos regímenes laborales. En el trabajo en general se necesita una mayoría calificada de dos terceras partes del total de los miembros; en el trabajo burocrático se requiere mayoría simple de la totalidad de la membrecía sindical, o bien, dos tercios de los delegados a las convenciones nacionales.

La LFT no se refiere al tema de la reelección de las directivas sindicales; por lo que, esta posibilidad se decide en los estatutos de los propios sindicatos. Por su parte, la LFTSE es contundente al establecer, en el artículo 75, la prohibición expresa de cualquier acto de reelección dentro de los sindicatos. Sin embargo es conveniente señalar que ésta disposición se ha declarado inconstitucional, pues impide el ejercicio del derecho de las organizaciones sindicales para que elijan libremente a sus representantes y para que puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados, reelegir libremente un sindicato en cada dependencia.

De lo anterior señalado, es conveniente mencionar que los sindicatos deben fundarse cada día con las mejores esencias de la Constitución Mexicana: no reelección, democracia, representatividad, libertad sindical, etc.

1.10. Huelga

La huelga es un mecanismo de autodefensa de los trabajadores y un contrapeso al poder económico de los patrones.

El derecho de huelga presenta en el transcurrir de los años diversos rostros y distintos grados de eficacia. Es una de las instituciones laborales que mejor refleja la esencia del derecho del trabajo.

El procedimiento de huelga, regulado en los artículos del 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), reviste características muy especiales. En este aspecto las Juntas de Conciliación y Arbitraje realizan tanto funciones administrativas como jurisdiccionales.

La decisión de irse a la huelga la toman libremente los trabajadores, en una etapa de gestación de la huelga. Para estallar una huelga debe perseguirse por lo menos alguno de los objetivos señalados en el artículo 450 de la LFT, es decir, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, así como su cumplimiento en las empresas o establecimientos en que hubiesen sido violados; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y obtener la revisión de los salarios

contractuales.

Asimismo, se deberán cubrir determinadas formalidades y ser apoyada por la mayoría simple de los trabajadores (requisitos de fondo, forma y mayoría). La falta de alguno de estos requisitos origina la inexistencia jurídica de la huelga.

La prehuelga inicia cuando los trabajadores, por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, presentan al patrón un pliego de peticiones y manifiestan su propósito de suspender las labores si no son satisfechos sus requerimientos.

Por seguridad jurídica, en el propio documento se debe avisar el día y la hora precisos en que se suspenderán los trabajos; el aviso debe darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha de la suspensión, y con diez días de antelación tratándose de los servicios públicos señalados en el artículo 920 fracción III, de la LFT.

La notificación que del emplazamiento a huelga haga la Junta al patrón, tiene el doble efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa, y de suspender la ejecución de sentencias, embargos y aseguramientos en contra de la empresa, con excepción de los créditos en favor de los trabajadores, pago de cuotas patronales al IMSS y al INFONAVIT y demás créditos fiscales, hechos valer antes de la suspensión. Se trata de evitar que el patrón sustraiga bienes de la empresa para simular insolvencia.

El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento de huelga, debe cerciorarse que el escrito de emplazamiento cumpla con los requisitos de forma que señala el artículo 920 (LFT), además de que no se le dará trámite si éste es

presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, habiendo ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

En este caso, una vez que el Presidente de la Junta se ha cerciorado de que se ha cumplido con los requisitos que condicionan el trámite del escrito de emplazamiento de huelga, la Junta tendrá que resolver la procedencia o improcedencia del trámite, garantizando así el ejercicio del derecho de huelga, ya que de lo contrario existirían trámites inoperantes. Es importante lo que se señala el artículo 923 (LFT), ya que, es una condición indispensable que el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, sea quien presente el escrito de emplazamiento de huelga, otorgándose legitimación para ejercer el derecho de huelga, pues de no ser así, careceríamos de eficacia y seguridad jurídica.

Por otro lado, es fundamental la celebración de una audiencia de conciliación, en la cual la autoridad procura avenir a las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Suspendidas las labores, el patrón o un tercero con interés jurídico podrán solicitar a la Junta, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión, que se declare la inexistencia de la huelga por considerar que no se cumplen los requisitos de fondo, de forma o de mayoría.

La huelga será existente si la Junta declara que no procede la promoción de inexistencia, o bien, si en el término de 72 horas, no fue solicitada la inexistencia. Si la huelga es declarada inexistente,

los trabajadores deberán reanudar su trabajo en un plazo de veinticuatro horas, de no reincorporarse, salvo causa justificada, se podrán dar por terminadas las relaciones de trabajo y contratar a otros trabajadores.

En materia de huelga se han limado muchos filos hirientes con el establecimiento de medidas que denotan madurez: la huelga debe limitarse a la suspensión de los trabajos; deben continuar prestándose, de común acuerdo o por resolución de la Junta, ciertos servicios cuya interrupción perjudicaría la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materia prima, o la rápida reanudación de los trabajos al término de la huelga; se deberá continuar el servicio de transportes y hospitales, hasta arribar al punto de destino o hasta que los pacientes puedan ser trasladados a otro establecimiento.

En el sistema laboral mexicano no opera el arbitraje obligatorio, ni antes ni después de estallada la huelga. Si se aceptara el arbitraje forzoso de la huelga, aun después de un tiempo de estallada, perdería su naturaleza como derecho de presión de la clase trabajadora.

La solución a una huelga puede llegar por mutuo acuerdo, por acceder el patrón a las peticiones de los trabajadores y cubrirles los salarios caídos, por la resolución de la persona o comisión que libremente designen las partes en calidad de árbitro privado, o por resolución de la Junta.

En la última hipótesis, los trabajadores pueden o no someter el conflicto que motiva la huelga a la decisión de la Junta. Si lo hacen, se resuelve por medio del procedimiento para conflictos colectivos de

naturaleza económica o a través del procedimiento ordinario, según corresponda.

Si la Junta determina que los motivos de la huelga son imputables al patrón, lo condenará a satisfacer las peticiones de los trabajadores en lo que procedan, así como al pago de los salarios caídos. En caso contrario, se dará por solucionada la controversia, debiendo reanudarse inmediatamente los trabajos.

Dado que el marco teórico referencial de los principales aspectos del Derecho Laboral, del Derecho Procesal y del Contrato Colectivo de Trabajo está inserto en la historia social y política de este país, en el próximo capítulo abordaremos los antecedentes así como la evolución histórica de la legislación laboral en la materia.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES

En la época Colonial, se expidieron una serie de mandamientos conocidos como Leyes de Indias, en ellas encontramos prevenciones que limitan la jornada, aluden al salario mínimo, señalan una protección en el trabajo a las mujeres y niños; después del movimiento insurgente de 1810, existe casi un siglo en el cual no hay legislación del trabajo propiamente, hasta redactarse la Constitución de 1857, surgiendo así los artículos 4 y 5 que obedecen a la misma tendencia; al aparecer el Código Civil, el contrato de trabajo se regula por sus disposiciones; después de 1910 aparecen leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales, pero es hasta la Constitución de 1917, cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México.

Por lo que, a continuación analizaremos algunos antecedentes históricos de relevancia en materia de Derecho del Trabajo por la importancia que reviste su conocimiento en el tema que nos ocupa.

2.1. Los Derechos Sociales en la Constitución de 1857

La Revolución de Ayutla tuvo como objetivo fundamental, eliminar la dictadura de Santa Anna, con el propósito de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre. Esta Revolución representó el triunfo del pensamiento individualista y liberal, imperante en esa época.

Santa Anna, convocó a un Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México, entre 1856-1857, y dio por resultado la Constitución de 1857. La declaración de derechos de este

Congreso es de sentido individualista y liberal, la cual tuvo importantes disposiciones relativas al trabajo; como por ejemplo, el artículo 5° que consigna las libertades de profesión, industria y trabajo, además del principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.

Dentro de un marco de ideas individualistas, defensoras de la propiedad privada y un sistema económico liberal, fue imposible el reconocimiento del Derecho del Trabajo por parte del Congreso Constituyente.

El constituyente Ignacio Ramírez, pugnó porque se legislara para evitar la miseria y el dolor de los trabajadores; que éstos recibieran un salario justo y participaran de los beneficios de la producción, idea antecesora de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En contra de Ignacio Ramírez habló Ignacio L. Vallarta con un pensamiento acentuadamente liberal; en contra de lo sostenido por Ramírez dijo que: *“la industria en nuestro país estaba en pañales, y si se trataba de proteger al trabajador se arruinaría a la industria que comenzaba. Aquí estuvo el gran error, toda vez que Ignacio Ramírez, no hablaba de detener el desarrollo del país, sino que únicamente se trataba de dar protección al trabajador, cosa que no obstaculizaba la marcha de la industria, pero se impuso Vallarta y no se volvió a discutir la propuesta de Ignacio Ramírez, porque decía Vallarta que estas cuestiones no pueden entrar en la Constitución, sino que son problemas que se deben dejar a las leyes reglamentarias.”*²⁸

²⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit. pp. 273-276.

2.1.1. Los Derechos del Trabajo Consagrados en la Constitución de 1917

La incorporación al texto constitucional de los derechos sociales fue, sin duda, la aportación más original y de mayor trascendencia que realizó la Asamblea Constituyente de Querétaro. Con ello, la Revolución Mexicana replanteó en la teoría constitucional la doctrina de los derechos del hombre y afirmó una nueva tesis sobre los fines del Estado. *“El artículo 123 junto con el 27 significan un renacimiento del constitucionalismo como instrumento protector de la libertad y la dignidad de la persona humana”*.²⁹

Esta importante aportación es mérito principal del Congreso Constituyente. Don Venustiano Carranza, al dirigirse a la asamblea en su sesión inaugural, anunciaba su propuesta de dar al Congreso la facultad de legislar en materia de trabajo; esperando con ello, principiar la implantación de las instituciones que vendrían a favorecer a la clase trabajadora.

En este contexto, la Constitución Mexicana de 1917, abrió un constitucionalismo social capaz de sumar a los derechos individuales una carga de garantías cuyo destinatario final fue la clase social desposeída, hambrienta y enferma. Una clase social que con esfuerzo emprendía su labor cotidiana sin más expectativa que el comer mal para medio vivir.

La historia nacional fraguó un pueblo que demandó justicia; por ello, muchos de los documentos de la independencia, reforma y revolución son verdaderas proclamas de reivindicación social. Es así,

²⁹ MANCISIDOR, José. Historia de la Revolución Mexicana. Costa-Amic Editores, México, 1981, pp. 308 y 309.

que “...el drama de las naciones ha girado entre un reconocimiento radical de las libertades individuales, asfixiando al que poco o nada tiene, o bien asfixiar las libertades individuales garantizando un mínimo de bienestar para muchos; los resultados respectivos: capitalismo y socialismo. Entre un extremo y otro del pueblo de México a través de su constituyente del 17, encontró la virtud del punto medio traducido en los derechos sociales y constitucionales, para los campesinos en el artículo 27, para los trabajadores en el artículo 123 y reconociendo el papel de la educación como noble medio de movilidad social especificando la teleología de una educación gratuita en el artículo 3º”,³⁰ según palabras del maestro Carlos Morales Paulín.

La carga social depositada en el constituyente de 1917 se muestra en las palabras del diputado Heriberto Jara, quien lamentó el menosprecio de los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, toda vez que consideraban que los derechos de los trabajadores deberían quedar reservados a las tareas del legislador ordinario y no al constituyente.

Sin embargo, la sensibilidad que surge del espíritu de la justicia triunfó sobre la cerrazón; por lo que, a la libertad de trabajo (garantía del constitucionalismo clásico reconocida en el artículo 5o.), se le sumaron en el artículo 123 Constitucional, las garantías del trabajador, dando inicio del constitucionalismo social en el mundo, siendo los diputados Heriberto Jara, Cándido Aguilar y Victoriano E. Góngora, los encargados de presentar el proyecto correspondiente.

Para el diputado Pastor Rouaix, las sesiones del 26, 27 y 28 de

³⁰MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa, México, 1995, p. 42.

diciembre de 1916, dedicados a la discusión y votación del artículo 123 Constitucional, fue la nota blanca que elevó a gran altura el prestigio del Congreso de Querétaro.

La declaración de los derechos sociales contenida en el artículo en estudio, resultó un amplio y detallado catálogo de garantías para la clase trabajadora y en su tiempo, el más generoso de los derechos obreros, constituyendo una pauta que pronto mereció la imitación de las legislaciones de otros países.

En este proceso de cambio y de fortalecimiento de la clase trabajadora, también se dan a conocer aunque no de manera específica, algunos aspectos relacionados con el Estado y sus trabajadores, obviamente en materia laboral.

No es extraño que se considere que los trabajadores del Estado alcanzaron el reconocimiento tutelar de la Constitución hasta la adición del apartado “B”, al artículo 123 de fecha 5 de diciembre de 1960; sin embargo, los trabajadores al servicio del Estado estuvieron presentes en el artículo 123 desde el texto original de este precepto.

Como antecedente de ello se tiene que en el noveno párrafo del proyecto elaborado por los Diputados Constituyentes Heriberto Jara, Cándido Aguilar y Victoriano E. Góngora indica: *“El descanso dominical es obligatorio. En los servicios públicos, que por su naturaleza no deben de interrumpirse, la ley reglamentaria determinará el día de descanso que semanalmente corresponderá a los trabajadores”*.³¹

Para comprobar el argumento que se ha sostenido, el texto

³¹Ibidem, p. 43.

original del artículo 123 Constitucional, en su Título Sexto, del Trabajo y de la Previsión Social, señalaba que:

“El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo.

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;*
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;*
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán, como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato;*
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;*
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto,*

disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar hijos;

- VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;*
- VII. Para trabajo igual, debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;*
- VIII. El salario mínimo, quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;*
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;*
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de*

curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario, por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de

mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones

profesionales, etc;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército nacional;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno

del gobierno;

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor

de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulan un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.*
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.*
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.*
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.*
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.*

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

XXIX. Se consideran de utilidad social: el establecimiento de

cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros fines análogos; por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

XXX. *Asimismo, serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.*³²

Como podemos observar, los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de 1917, son uno de los logros sociales más importantes de la historia de nuestro país, ya que tienen como objetivo fundamental el garantizar al trabajador las condiciones de un trabajo digno para la satisfacción de sus necesidades, desde las básicas ligadas a la alimentación, la vivienda y la educación, hasta las correspondientes a la diversión y el esparcimiento.

2.2. Nacimiento del Artículo 123 Constitucional

La finalidad que tuvo el nacimiento del artículo 123, fue la de apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil de la relación trabajador-patrón.

Analizando la historia, se evidencia que las condiciones de los trabajadores mexicanos en la última década del siglo XIX y la primera del siglo XX, eran realmente dramáticas; niños, mujeres, jóvenes y

³² DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. cit.p.319

adultos cubrían jornadas extenuantes; el trabajador comparecía solo ante el patrón, sin ninguna defensa, y recibía el pago que le fijaba el patrón; los intentos de unirse para protegerse eran drásticamente reprimidos; los campesinos eran permanentes deudores de los hacendados por medio de las tiendas de raya; no había tribunales que conocieran de las quejas de los trabajadores, entre otros.

Por lo que, los trabajadores, en permanente desventaja por su condición económica, social y cultural, se agruparon y, con la fuerza que les dio su unión, lograron imponer en la Constitución de 1917, un derecho para su protección, que es génesis del constitucionalismo social contemporáneo.

Son buen ejemplo de esta protección: el mínimo de garantías sociales, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, la interpretación más benéfica para el trabajador en caso de duda, la estabilidad en el empleo, la jornada máxima, el salario mínimo, las medidas protectoras del salario, la negociación colectiva, la huelga, la procuración de la defensa del trabajo, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador, la informalidad del procedimiento laboral, la carga de la prueba al patrón, entre otros.

En la Constitución de 1917, la declaración de los derechos individuales del hombre, legado de las luchas del siglo XIX por la libertad, y la declaración de los derechos sociales del trabajo, integra los derechos humanos reconocidos y garantizados por el pueblo en su Constitución, derecho supraestatal, intocable para los poderes legislativo, ejecutivo y judicial.

Después de la Constitución de 1917, que fue la primera en el mundo en consagrar con ese rango los derechos sociales; la

Constitución de Weimar en Alemania en 1919, fue la segunda constitución que reconoció los derechos de los trabajadores en su contexto.

2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931

El año de 1917 marcó en todo el país el despertar obrero traducido en una gran cantidad de leyes del trabajo por los Estados; el nacimiento de federaciones y confederaciones de trabajadores; la realización de huelgas; y la celebración de contratos colectivos.

Aunado a esto, el artículo 27 constitucional concedía a la Nación, el dominio sobre el subsuelo y sus productos, porque todos los problemas originados en esta materia debían ser solucionados por las autoridades federales; pero las leyes estatales daban tratamiento diferente a los trabajadores y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían a dos o más Estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlas, por carecer de eficacia sus decisiones fuera de su jurisdicción.

Por tal motivo, *“el 6 de septiembre de 1929, el Congreso de la Unión, modificó el artículo 123, en su párrafo introductorio, así como la fracción X del artículo 73 de la Constitución, y se adoptó la solución de una sola ley del trabajo, que sería expedida por el Congreso de la Unión, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales conforme a una distribución de competencia, que formó parte de la misma reforma”*³³. De este modo, se dio la posibilidad de expedir la Ley Federal del Trabajo, que puso fin a las irregularidades expuestas.

³³ Cfr. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa, México, 1999, p. 72.

Antes de la reforma constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del 123, el 15 de noviembre de 1928 se reunió en la Ciudad de México una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo. Que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

En 1929 el entonces Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la reforma constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización y debido a que se asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

Durante el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dio el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.³⁴

2.4. La Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley Federal del Trabajo vigente tiene dos anteproyectos como antecedente de su creación; uno de 1962, como resultado del trabajo que durante dos años realizó la Comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos, e integrada por el licenciado Salomón González Blanco, Secretario de Trabajo y Previsión Social;

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1985. p. 54.

la licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el licenciado Ramiro Lozano, presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; y el maestro emérito de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva.

Este anteproyecto exigía, para su adopción, de una reforma previa de las fracciones II, III, VI, IX, XXII y XXXI del apartado “A” del artículo 123 constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo; una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre estabilidad de los trabajadores en los empleos; y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio de la Presidencia de la República.

No obstante, *“un segundo anteproyecto fue el concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que integraron la primera Comisión, agregándose el licenciado Alfonso López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM”*³⁵.

³⁵ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. “Recuento histórico de la legislación laboral en México”. Revista Jurídica Mexicana. No. 10, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, México, 1989, p. 269.

Por medio de una propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. *“El 1° de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.*

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo, respecto de la cual, se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

*Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión Redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales. Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial del 1° de abril de 1970 y entró en vigor el 1° de mayo del mismo año”.*³⁶

2.5. La Reforma de 1980

El 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo, tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis (Derecho Procesal del Trabajo; Procedimiento de Ejecución y Responsabilidades y Sanciones respectivamente); también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

³⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1985, p. 56-61.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980. Cabe advertir que anterior a la reforma, en las Leyes de 1931 y 1970, el procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, circunstancias que lo convertían en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Ahora en la Ley se asienta como una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se sintetiza en el artículo 123 constitucional. En las normas procesales se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, los efectos del aviso del despido; la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de los trabajadores.

2.6. El Sindicalismo en México

El derecho del trabajo moderno se forjó superando las etapas

de la prohibición y de la tolerancia, para llegar al periodo actual, el de la regulación jurídica.

En el Constituyente de Querétaro se cristalizó uno de los más viejos anhelos de los trabajadores: el de poder unirse para luchar, como clase social, en defensa de sus derechos laborales. A la supremacía económica, psicológica y de mando del patrón, opusieron los trabajadores su número, su unidad y los mecanismos jurídicos idóneos para nivelar la desigualdad social entre los factores de la producción; impusieron los instrumentos para el cambio: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga.

Con el transcurrir de los años, el movimiento obrero mexicano fue creciendo y consolidando su alianza con el Estado y su vocación nacionalista, surgiendo los derechos sociales entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, reconocidos en forma específica en el artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en su fracción XVI establece el derecho a la libre asociación a favor de los trabajadores para la defensa de sus intereses, dando pauta a la libertad sindical de que deben gozar los trabajadores para fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, así como, elegir libremente a sus representantes, constituyendo uno de los derechos fundamentales del sistema de relaciones laborales.

Asumiendo diversos instrumentos internacionales, la idea fundamental de que, la libertad sindical es una garantía social íntimamente 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 ningún tipo de presión, intromisión o suplantación que pueda alterar o desnaturalizar

su finalidad, así como, que un principio universalmente aceptado en todo Estado democrático estriba en el voto libre y secreto.

No obstante, los sindicatos mexicanos en los últimos años han entrado a una etapa de inmovilización. Paradójicamente, ahora que la crisis golpea con mayor dureza a los trabajadores, sus representantes observan que sus formas tradicionales de actuación ya no son eficaces, y parece que nada hacen para remediarlo. Por ello, resulta urgente que los sindicatos hagan una autocrítica, un diagnóstico sereno, un replanteamiento sobre el papel que juegan en el México de hoy, sobre la autenticidad del mandato que cumplen, sobre su desempeño apegado a derecho, sobre la cohesión entre las bases y sus dirigentes, sobre la estrategia y la táctica de las acciones sindicales, etc. Sólo con una autoevaluación de este tipo, podrán los sindicatos modificarse internamente, renovarse y orientar sus pasos hacia una verdadera libertad sindical, como la que vislumbró y plasmó el legislador en la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

2.7. Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

La libertad sindical, como derecho laboral fundamental, se encuentra reconocida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, disposición elevada a rango Constitucional con las recientes reformas del 10 de junio de 2011.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es un organismo tripartito que nace a partir del capítulo XIII del Tratado de Versalles, al final de la Primera Guerra Mundial. Es hasta 1946

cuando se asocia formalmente a la Organización de la Naciones Unidas (ONU). Desde su creación se ha convertido en el referente más importante para tratar de mejorar la situación de los trabajadores del mundo.

Para lograr este fin se han celebrado diversos convenios, entre ellos el convenio número 87, adoptado el nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, por la Trigésimo Primera Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California, Estados Unidos de América; y aprobado por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el veintinueve de diciembre de mil novecientos cuarenta y nueve, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de veintiséis de enero de mil novecientos cincuenta, ratificado por México el primero de abril de ese año y publicado en el citado medio de difusión oficial de dieciséis de octubre de mil novecientos cincuenta.

En dicho convenio se consagra que, los trabajadores deben tener plena libertad de elegir libremente a sus representantes, pues la libertad sindical es una garantía social establecida para la defensa de los intereses de los trabajadores, que impuso la obligación a los Estados de respetar la decisión de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimaran pertinentes, al disponer que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir, a fin de limitar el derecho o entorpecer el ejercicio legal para respetar sus estatutos y elegir a sus representantes.

Desde el año de 1996, se declararon cuatro principios fundamentales: libertad sindical y protección a la contratación colectiva, supresión del trabajo forzado, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en el empleo. La OIT, por su valor,

previene que todos sus miembros están obligados a respetarlos.

El Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, entró en vigor el 4 de junio de 1950, en México su vigencia data de abril de 1951, cuenta con 21 artículos y una amplia gama de temáticas específicas por medio de las cuales se manifiesta o puede manifestarse la libertad sindical.

Este Convenio se ocupa de diversos temas, a los cuales me referiré brevemente a continuación:

- Obligatoriedad de los miembros de la OIT para cumplir con el Convenio 87; la solicitud de un país para formar parte de la OIT lleva consigo aparejadas una serie de consecuencias legales, y tal vez una de las más importantes sea el aceptar las obligaciones que, llegado el caso, tendrá que cumplir como miembro de tal organización internacional. Una de esas obligaciones es precisamente cumplir con los convenios que la OIT adopte;
- Derecho de los trabajadores a constituir organizaciones;
- Derecho de los patrones a constituir organizaciones;
- No se necesita autorización previa para constituir una organización;
- Los trabajadores y patrones deben observar sus estatutos, como única condición para su afiliación;
- Las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir en las

organizaciones; y

- La observancia de la legalidad.

2.7.1. La Libertad Sindical en México y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

El artículo 123 Apartado A fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece:

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

Por su parte la Ley Federal del Trabajo vigente, establece en cuanto a este tema lo siguiente:

Artículo 356.- *Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.*

Artículo 357.- *Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.*

Artículo 358.- *A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.*

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”.

De igual forma, dicho ordenamiento legal, en cuanto a este tema, determina:

“Artículo 387.- *El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo.*

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

Artículo 388.- *Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:*

- I. *Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la 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 forma parte del sindicato de empresa o de industria”.*

En cuanto a la celebración del contrato colectivo de trabajo, cuando concurren varios sindicatos de la empresa, la Fracción I del Artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a los casos en que concurren dentro de la misma empresa varios sindicatos de empresa o varios sindicatos de industria o sindicatos de empresa y de industria. Como ellos comprenden en su objeto la agrupación de trabajadores que presta el servicio en las actividades propias de la empresa, el contrato colectivo debe celebrarse con el sindicato que tenga el mayor número de trabajadores de la misma.

La fracción II del artículo citado, plantea la concurrencia de varios sindicatos gremiales y como éstos agrupan a trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios en cada profesión siempre que éstos se pongan de acuerdo, regulándose en el mismo las modalidades de las condiciones de trabajo de las distintas profesiones y especialidades; pero si no se pusieran de acuerdo cada sindicato gremial celebrará un contrato colectivo para su profesión o sea que tienen opción de integrarse en un solo contrato colectivo o, celebrar un contrato colectivo específico que regule las particularidades de la relación de trabajo en el sector gremial.

La fracción III se refiere a la concurrencia de sindicatos gremiales y de empresa o de industria, y en este caso se plantean dos hipótesis:

- Cuando los sindicatos gremiales agrupen a un número mayor de afiliados que el que tengan, dentro de esa misma profesión, el sindicato de empresa o de industria, el contrato colectivo deberá celebrarse con el sindicato o sindicatos gremiales; pero

en caso contrario;

- Cuando el sindicato de empresa o de industria agrupe a trabajadores de esa misma profesión dentro de la empresa, el número mayor a los de los sindicatos gremiales, deberá celebrarse el contrato colectivo con el sindicato mayoritario.

Este último supuesto, se refiere al caso de que, el sindicato de empresa o el de industria, abarque en su radio de acción las profesiones o especialidades propias del sindicato gremial, como cualquiera de esos sindicatos estaría igualmente en posibilidad de representar el interés profesional de los trabajadores del servicio de la empresa, corresponderá la celebración y titularidad del contrato colectivo al sindicato mayoritario dentro de la misma.

Existen sin embargo figuras legales que han llegado a afectar el derecho de sindicación:

- La Cláusula de exclusión por ingreso o de preferencia sindical. Al respecto el artículo 395 de la Ley de la materia, establece:

“En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...”

Esta medida es contraria al espíritu del constituyente, y sobre todo, afecta seriamente el principio de la libertad sindical, atentando gravemente contra la garantía social del derecho positivo y a la asociación profesional, ya que un trabajador, para poder entrar a laborar a una empresa, deberá firmar su afiliación a un sindicato

determinado, requisito indispensable para poder ingresar a la fuente de trabajo, lo cual es incorrecto a todas luces.

- La Cláusula de exclusión por separación. De igual forma, es una denominación que afecta el espíritu del constituyente, considerando que la cláusula de exclusión contiene dos vertientes:
 - La cláusula de exclusión por renuncia al sindicato y,
 - La cláusula de exclusión por expulsión del sindicato contratante.

El segundo párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

“Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados el sindicato contratante”.

Al igual que la anterior cláusula, afecta la garantía social de los trabajadores a la libertad de sindicación, ya que a ninguna persona se le puede obligar a pertenecer o no a un sindicato y en el caso que nos ocupa, la cláusula de exclusión por renuncia al sindicato contratante, atenta de igual manera contra la libertad del derecho de asociación profesional.

En cuanto al segundo aspecto de esta cláusula, existe lo que se ha denominado cláusula de exclusión por expulsión del sindicato contratante. En este caso, la separación del trabajador en la empresa, es el resultado de la aplicación estricta de la ley y se da

cuando un trabajador viola los estatutos de su organización sindical, de la cual es miembro; por lo que, dicha organización sindical le aplica la cláusula en cuestión, siguiendo los lineamientos tanto de sus estatutos, como de lo establecido en fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto al procedimiento, en el que se deberán observar las normas a que se refiere dicho numeral.

Es claro que al existir el Convenio 87 de la OIT, las organizaciones de trabajadores tienen pleno derecho de redactar sus estatutos, formular su programa de acción y organizar su administración y actividades; no requieren autorización previa para constituirse, únicamente tienen obligación de respetar sus estatutos, de ahí que la adquisición de su personalidad jurídica no pueda estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite lo anterior.

La Ley Federal del Trabajo, al establecer en su artículo 360 una tipología sindical, impone límites a las organizaciones de trabajadores, ya que éstas deben ajustar su objetivo a la clasificación y características que la ley impone, con la consecuencia de que a pesar de que los estatutos sindicales prevean por voluntad de sus socios que un sindicato gremial agrupe dos o tres profesiones diversas, la autoridad no expida el registro respectivo, como tampoco lo hará para que uno de oficios varios pueda constituirse en un municipio donde los trabajadores de una misma profesión sean más de veinte, o que incluso uno de industria, abarque diversas ramas industriales inconexas. Si bien existen algunos sindicatos que rompen esta regla general, ello obedece más a situaciones políticas que al respeto de criterios jurídicos.

Los artículos 388 fracción III y 389 de la Ley Federal del Trabajo, prevén la posibilidad de que un sindicato gremial demande la

titularidad del contrato colectivo por lo que hace a una actividad profesional determinada y en el supuesto de que en el recuento se logre la mayoría de los votos de quienes la desempeñan se podrá obtener la titularidad del mismo, exclusivamente en cuanto a la actividad profesional reclamada.

De acuerdo con los principios del Convenio 87, sobre libertad sindical, los trabajadores cuentan con el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa ninguna. Esto significa, sin permiso del patrón, el Estado, las organizaciones sindicales o cualquier otra entidad. Asimismo, cuentan con la potestad de afiliarse a los sindicatos ya formados, que a su juicio respondan mejor a sus intereses o derechos.

Es por ello que se considera que las diferentes reformas llevadas en materia de Derecho del Trabajo a que nos hemos referido a lo largo del presente capítulo, tienen como fin último, paliar las desigualdades sociales en un universo naturalmente desigual: capital y trabajo; dado que, en la actualidad los derechos de los trabajadores se infringen constantemente, lo que podemos ver con el incumplimiento de las jornadas laborales de ocho horas, con lo limitado del salario mínimo para cumplir con los preceptos constitucionales que garantizan una vida digna; con la constante diferencia entre los salarios de hombres y mujeres, con la violación de los derechos laborales de las mujeres; y con la afiliación forzosa a sindicatos a los que se tiene que pagar la respectiva “cuota”.

Por lo que, los antecedentes en estudio, las reformas a la legislación laboral y la adopción a los diversos tratados internacionales en materia del trabajo, constituyen un beneficio a la clase trabajadora para obtener la igualdad de derechos con el patrón,

así como para lograr mayores ventajas para la organización en la cual laboran.

Motivo por el cual, analizaremos el carácter tutelar de las normas laborales que regulan una serie de conflictos de orden legal, entre los que se consideran como de mayor relevancia la titularidad del contrato colectivo de trabajo, la titularidad en el emplazamiento a huelga y la titularidad en la revisión del contrato colectivo de trabajo, que serán los temas a tratar en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO III

CONFLICTOS DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO

La controversia respecto de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, representa un desafío relevante para los sindicatos en nuestro país, dado que se trata de un mecanismo para promover el interés obrero que pretende el fortalecimiento de la vida sindical.

Bajo ese contexto, en el presente capítulo, analizaremos los conflictos de titularidad del contrato colectivo que se consideran más relevantes.

3.1. La Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo

El contrato colectivo de trabajo, está definido dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, 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”*.

La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo, como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se le considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

En el artículo 391 de la LFT señala que “*el contrato colectivo contendrá:*

- 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;*
- 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 debe 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.”*

Como ya ha sido señalado, en el sindicalismo que rige en el sistema laboral mexicano, se consagra el principio del pluralismo

sindical, sustento de democracia, pero también de división en la vida de los sindicatos. Este principio significa que en una misma empresa pueden existir tantos sindicatos como quieran los trabajadores, aspecto desde luego limitado por la figura del registro sindical. La realidad es diferente a lo plasmado por la Ley de la materia, ya que si un trabajador promueve otro sindicato lo tiene que hacer a escondidas, ya que si se le descubre seguro tendrá represalias o en el mayor de los casos, simplemente son despedidos de su trabajo. Es una ficción que puedan convivir y coexistir diversos sindicatos en una empresa, ya que el titular del contrato colectivo de trabajo no permite esta situación.

En este sentido, cuando en una empresa coexisten dos o más sindicatos, la Ley Federal del Trabajo ha resuelto que la titularidad del contrato deberá corresponder al sindicato mayoritario (artículo 388 de la LFT). Por lo que la voluntad de la mayoría, debe constituir el soporte de las decisiones y fortalezas sindicales.

Por tanto, el sindicato titular tiene la facultad de representar ante el patrón los intereses de la comunidad de trabajadores; le corresponde el ejercicio de los derechos y acciones sindicales colectivas e individuales. Facultades tan elementales, como el de promover emplazamientos a huelga por revisión del salario o del clausulado del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, cuyos efectos alcanzan a todos los trabajadores de la empresa, son atribuciones derivadas de la titularidad conferida al sindicato mayoritario; aunque no está ligada a la titularidad, también es posible que los sindicatos representen a los trabajadores para sus acciones individuales que se derivan de sus derechos en el Contrato Colectivo o en la Ley Federal del Trabajo.

Es importante subrayar la trascendencia de la titularidad, ya que el sindicato que tiene el mayor interés profesional, tiene la facultad de representar ante el patrón los intereses de la comunidad de trabajadores y le corresponde el ejercicio de los derechos y acciones sindicales.

La titularidad no es un proceso que en forma automática reciban los sindicatos a pesar de lo que establecen los artículos 388 y 389 de la LFT, y que a continuación me permito citar:

“Artículo 388. *Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:*

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

Artículo 389. *La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.”*

Es importante considerar que no basta que se dé la situación de hecho; la pérdida de la mayoría debe ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si un sindicato se convierte en minoritario, pierde legitimidad para dirigir.

Por lo que, tenemos que si un sindicato considera que agrupa a la mayoría de los trabajadores en una empresa, puede promover ante la Junta de Conciliación y Arbitraje un juicio de titularidad. Se trata teóricamente de un procedimiento especial, que intenta ser un juicio de carácter sumario, porque se prevé su desahogo en una sola audiencia, en los términos establecidos en los artículos del 892 al 899 de la LFT; sin embargo, hay sucesos que impiden su fluidez, ya que aparecen mágicamente varios sindicatos que demandan la titularidad y lógicamente provocan la prolongación del juicio, más allá de lo previsto por la Ley que nos ocupa.

Hay que recordar, que la huelga no es el camino adecuado para obtener la titularidad de un contrato colectivo o de un contrato-ley. La pugna por la titularidad es un problema entre sindicatos, no con el patrón. La huelga, como sabemos, tiene la función de dirimir ciertos conflictos entre trabajadores y patrón, pero es ineficaz para solucionar conflictos de intereses entre sindicatos. Tampoco la suspensión ilegal de actividades (los llamados "paros") es el conducto para obtener la titularidad. Utilizar esta forma de presión es improcedente y contrario a derecho; sin embargo, existe un procedimiento determinado, para solucionar estos conflictos

intersindicales.

En un juicio de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, la prueba idónea para resolver la titularidad de los contratos de trabajo es el *recuento*. Esta figura jurídica es una prueba que se ofrece con el objeto de comprobar numéricamente la preferencia del trabajador en cada sindicato, para determinar quien tiene la mayoría, y como resultado, reconocer a ese sindicato la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Cabe advertir que en la Ley Federal del Trabajo, no se establece una prohibición para demandar la titularidad de un contrato, ni las ocasiones en que se puede repetir esta acción; esta situación podría propiciar la promoción injustificada de demandas de titularidad; sin embargo, las autoridades competentes deberían considerar que a una nueva demanda de titularidad, se acompañarán los elementos objetivos que den justificación a esa acción.

Finalmente, cuando cambia el titular de un contrato colectivo o contrato-ley, los derechos y las obligaciones contenidos en estos instrumentos jurídicos permanecen sin afectación alguna. El cambio de sindicato titular no conlleva la firma de un nuevo contrato.

Cuando se disuelve el sindicato titular del contrato colectivo, o se da una de las causas de terminación del mismo, si no hay otro sindicato que pida la celebración de un nuevo contrato, continúan aplicándose las condiciones de trabajo establecidas en el Contrato Colectivo previamente suscrito.

En ese sentido podemos concluir que, al contrato colectivo de trabajo se le considera como el pacto que fija las bases para el

desarrollo de toda actividad productiva, con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero; es por ello que al existir concurrencia de sindicatos, se deberá demandar la titularidad del mismo, siendo la prueba de recuento, la idónea para resolver la titularidad de los contratos de trabajo, pues se ofrece con el objeto de comprobar numéricamente la preferencia del trabajador en cada sindicato, para determinar quien tiene la mayoría, y como resultado, reconocer a ese sindicato la titularidad, lo cual debe realizarse a través del voto libre y secreto.

3.1.1. La Negociación Colectiva

Como analizamos en el punto 1.3 del Capítulo I, del presente estudio, la negociación colectiva, es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector, cuya finalidad es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

La negociación colectiva, es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical; se efectúa en dos niveles de aplicación: el primero para que las condiciones acordadas rijan en una o varias empresas o establecimientos (contrato colectivo), y el segundo, para operar en una rama determinada de la industria (contrato-ley).

El derecho de la negociación colectiva, junto con los de

sindicalización y de huelga, integran la trilogía indisoluble de los derechos colectivos; las cuales son instrumentos que la Ley Federal del Trabajo reconoce para la defensa y mejoramiento de los intereses de los trabajadores.

El derecho a poseer y negociar un contrato colectivo o un contrato-ley no tiene un fundamento constitucional expreso; sin embargo, en el artículo 123 constitucional, por lo que respecta al apartado "A", menciona:

“Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo...”

Se distingue en dicho artículo, que no se concibe distinción alguna respecto de los tipos de contrato; por lo que, se puede considerar no sólo al contrato individual sino también al colectivo para efectos de la negociación.

La libertad de sindicalización, consagrada en la fracción XVI del artículo citado, carecería de sentido en ausencia de la facultad sindical de poseer condiciones colectivas de trabajo.

Los sindicatos tienen la facultad de convenir con el patrón los términos de los contratos colectivos o contratos-ley; más aún, de acuerdo con el artículo 387 de la LFT, es obligación del patrón celebrar el contrato colectivo cuando el sindicato se lo solicite, otorgando el recurso de huelga como medio de presión, si este se niega a hacerlo.

Por otro lado, y de acuerdo con el artículo 450 de la LFT, entre los objetivos que puede perseguir una huelga, figuran los de celebrar,

revisar o exigir el cumplimiento de los contratos colectivos o del contrato-ley, dotando con ello a los trabajadores de un mecanismo viable para la obtención de estos objetivos.

Por lo que, se puede interpretar que la negociación colectiva, es una manifestación particular del diálogo social, el cual se encuentra considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical, toda vez que abarcar todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales, promociones, etc.), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, resolución de conflictos, etc.).

En ese contexto, podemos concluir que la negociación colectiva, es una medida de equilibrio entre los factores de la producción, que consiste en que trabajadores y patrones se sienten frente a frente para decidir el orden laboral que regirá en el establecimiento, empresa o rama de la industria. Es decir, para determinar conjuntamente las condiciones de trabajo a que se sujetará la prestación del servicio.

3.1.1.1. La Participación y la Democracia Sindical

Antiguamente era práctica común que el patrón expidiera un reglamento de fábrica, en el cual fijaba de manera unilateral las condiciones de trabajo que regirían en la empresa. La modificación de dichas condiciones quedaba también al arbitrio del patrón, con la

consiguiente inseguridad jurídica para los trabajadores.

Sin embargo, la legislación laboral de 1931, consideró de manera clara y contundente este derecho para los trabajadores, pero a través de una coalición.

Actualmente se acepta de manera uniforme que la libertad sindical es un derecho teóricamente reconocido. Por eso carecería de sentido esta libertad, si se aleja la posibilidad real de alcanzar los fines inherentes a los sindicatos consistentes en: el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores. No es comprensible la libertad sindical en ausencia de la negociación colectiva o de la huelga.

Sustraer la regulación de la prestación de servicios del ámbito del derecho civil, para llevarla al terreno del derecho del trabajo, representó un avance importante, porque el derecho laboral, como disciplina de naturaleza social, toma en cuenta la evidente desigualdad que existe entre los factores de la producción. No obstante, al negociar en lo individual, el patrón continuó imponiendo sus condiciones ante un trabajador aislado, presionado por la necesidad y sin posibilidades de defensa.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, considerando los proyectos previos y las experiencias de las legislaciones estatales, se decidió poner fin a esa situación, incorporando la figura del contrato colectivo de trabajo.

El Contrato Colectivo y el Contrato-Ley presentan grandes ventajas sobre el contrato individual: son mecanismos idóneos para sustituir la imposición de condiciones de trabajo, por la discusión y el

acuerdo sobre las mismas; sin que trabajadores y patrones renuncien a sus formas de pensar y a la defensa de sus intereses específicos, son expresión de la colaboración y armonía en las relaciones entre los factores productivos; son un importante instrumento al servicio de la democratización de las condiciones de trabajo, que busca hacer realidad el principio constitucional que establece que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, quienes están legitimados para exigir la celebración de un contrato colectivo o de un contrato-ley, son los sindicatos, y no los trabajadores en lo individual, cualquiera que sea su número; de ahí que sólo los sindicatos y no las coaliciones pueden ejercitar el derecho de huelga cuando ésta tenga por objeto la obtención de un contrato colectivo o contrato-ley.

La propia Ley en comento, impone al patrón la obligación de celebrar con el sindicato, cuando éste se lo solicite, un contrato colectivo de trabajo (artículo 387). Podría pensarse que esta disposición viola la libre y espontánea voluntad de las partes contratantes; tal aseveración valdría tratándose del derecho privado, pero es insostenible en el caso del contrato colectivo, que es de naturaleza social.

El alcance del contrato colectivo se aprecia en toda su magnitud en la disposición contenida en el artículo 396 de la LFT, que expresa que una vez pactado un contrato colectivo, sus beneficios se extienden a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, aun cuando no pertenezcan al sindicato que lo haya celebrado. Más aún, las condiciones contenidas en un contrato colectivo también se extienden a los trabajadores de confianza, a no ser que exista disposición expresa en contrario, consignada en el propio contrato

(artículo 184 de la LFT).

Por lo que hace a la titularidad de los contratos colectivos y a la administración de los contratos-ley, ésta corresponde a los sindicatos que representan el interés mayoritario, ya que solamente así podrá presentarse una sólida defensa de los intereses de la clase trabajadora.

En concordancia con el principio de la irrenunciabilidad de las conquistas de los trabajadores, el artículo 394 de la LFT señala de manera categórica que el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en los contratos vigentes. En otras palabras, se podrán incrementar las prestaciones de los trabajadores, pero teóricamente no deberán ser disminuidas o eliminadas, salvo precisas excepciones establecidas en la LFT.

Estas excepciones referidas a la eliminación de prestaciones, se encuentran enfocadas a la suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, mismas que se estipulan en el artículo 427 de la LFT, a saber:

- “ I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;*
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;*
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del*

mercado;

- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;*
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y*
- VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables”*

También se da el supuesto de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo que se encuentra sustentada de manera fundamental en los siguientes dos artículos:

“Artículo 433. *La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes”.*

Artículo 434. *Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:*

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;*

- II. *La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;*
- III. *El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;*
- IV. *Los casos del artículo 38; y*
- V. *El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.”*

Por otro lado está el procedimiento colectivo de naturaleza económica que plantea como objetivos fundamentales los plasmados en el artículo 919 de la ley laboral, que establece:

“La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.”

Finalmente, cabe destacar que respecto de la vida democrática de nuestro país, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo que, de la interpretación sistemática de los artículos 3o., 9o., 41 y 123 de la Constitución; la intención del Constituyente fue la de establecer un sistema de vida democrático que trascendiera a todos los órdenes de la vida social, incluyendo por

supuesto, a los sindicatos; lo que implica que los trabajadores en ejercicio del derecho para formarlos, tienen la libertad de afiliarse al que mejor represente sus intereses, lo que aplica también, a la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, en un conflicto de titularidad del contrato colectivo, a efecto de garantizar el pleno ejercicio de ese derecho.

Por ello, un presupuesto del Estado democrático de derecho 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 esta forma, en el goce de su libertad sindical y en la decisión de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del que formen parte.

3.1.2. Demanda de Titularidad

Los pasos a seguir en la solución del conflicto motivado por la determinación de la pérdida de la mayoría y la titularidad del contrato colectivo de trabajo, los estipula el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: *“El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley”*

Posteriormente el artículo 894 de la misma Ley establece: *“La Junta, al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la*

audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley".

Respecto al actor, el artículo 896 dice: *"Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado..."*.

De los citados artículos se desprende lo siguiente:

En primer lugar, que el sindicato actor dará inicio al procedimiento especial en el momento en que presente su escrito de demanda, pudiendo acompañar al mismo las pruebas que desee ofrecer ante la Junta competente. Ello no limita que en la propia audiencia se ofrezcan pruebas, se perfeccionen o se ofrezcan pruebas adicionales a las que se propusieron en el escrito inicial de demanda.

En segundo lugar, que la Junta citará a las partes, con diez días de anticipación a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, Si el demandado no concurre se tendrán por admitidas las peticiones legales del actor, si es éste último el que no concurre, se le tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial y por ofrecidas las pruebas que acompañó.

En tercer lugar, tenemos que la finalidad primordial de los procedimientos especiales, es que, una sola audiencia baste para que las partes aporten todos los elementos necesarios a efecto de que la autoridad jurisdiccional esté en posibilidad de dictar, en la misma, su resolución al conflicto, siempre y cuando no haya pruebas

pendientes por desahogar. Ello sin embargo no ocurre porque la prueba de Recuento, pospone las condiciones para que se desarrolle en una misma fecha la audiencia que concibe la Ley Federal del Trabajo.

Así, tenemos que en el conflicto relativo a la titularidad del contrato colectivo de trabajo, la prueba idónea para resolverlo es sin duda alguna, la de recuento, que en conjunto con algunas otras que se desahogan por su propia naturaleza como las documentales, presuncionales o instrumentales, podrían desahogarse en una sola audiencia. Aunque cabe advertir, que en la práctica resulta muy difícil llevarlo a cabo.

3.1.3. La Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución.

El artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo, establece las normas conforme a las cuales se celebrará la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución y que son las siguientes:

- I. “La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;*
- 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;*
- III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931*

de esta Ley; y

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

Por su parte el artículo 876 de la LFT, menciona en sus fracciones I y II, lo siguiente:

“Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;*
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.”*

En este sentido, dentro de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución; a petición del sindicato o los sindicatos, que pelean por la titularidad del Contrato Colectivo, se considera conveniente que los trabajadores se encuentren presentes para que emitan su voto libre y secreto, cumpliéndose la verdadera esencia de este procedimiento especial, ya que independientemente de que se llegue o no a un arreglo conciliatorio en esta etapa, la Junta podrá formar su criterio sobre la inclinación de los trabajadores respecto de algún sindicato y tomarlo en consideración como una prueba presuncional o instrumental de actuaciones derivada de lo que se haga constar en el acta respectiva, realizándose además el principio de inmediatez del proceso laboral cuya interpretación nos la dan los autores Alberto Trueba Urbina y

Jorge Trueba Barrera, de la siguiente manera: *"Los miembros de las Juntas deben estar en íntimo contacto con las partes para percatarse de la verdad real."*³⁷

Además, en el conflicto en cuestión, la disputa existe entre los propios trabajadores de una determinada empresa, siendo ellos los que necesariamente deben estar presentes en la conciliación; es más, si no se llega a un arreglo y la Junta advierte que las partes ofrecieron únicamente la prueba de recuento, esta podrá desahogarse en esos momentos o en el transcurso de la audiencia de conciliación demanda y excepciones, pruebas y resolución, máxime que de acuerdo con el artículo 931 de la citada Ley, que regula la prueba de recuento en su fracción primera, establece que la Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.

De actuar la Junta con este criterio se cubrirían dos objetivos; el primero de la conciliación, que aunque no se logre habría mayores posibilidades, y el segundo, el que persiguen los procedimientos especiales, consistente en resolver un conflicto en una sola audiencia. A pesar de lo anterior, cabe advertir que dentro de la práctica es imposible realizar el recuento en la misma audiencia, ya que entre otros requerimientos, es necesario la presencia del actuario judicial, al cual se le tiene que comisionar con anticipación por las cargas de trabajo existentes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por otro parte, hay que recordar, que el recuento se puede practicar en el propio centro de trabajo o dentro de la misma Junta, y si es en esta última, se debe avisar con anticipación a la Secretaría de Seguridad Pública, para que proporcione el personal necesario a fin de resguardar la integridad y seguridad de los presentes.

³⁷ Ley Federal del Trabajo. Comentada por Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Porrúa, México, 2011, p. 351.

Por lo tanto, se debe eliminar en la práctica la sola comparecencia de los miembros de la directiva de los sindicatos en pugna y de la persona física propietaria de la empresa o de quien acredite tener facultades legales para ello, si es persona moral, a fin de que sea posible llevar a cabo el objetivo de la conciliación, pues los representantes de los sindicatos no pueden asegurar a ciencia cierta que tengan el interés mayoritario de los trabajadores quienes hasta el último momento pueden cambiar de opinión.

En igual situación se encuentra el patrón al no poder determinar qué sindicato tiene más trabajadores. Además de que entre los líderes sindicales y la empresa lo único que pueden disputar sería un interés personal o político que convenga a ambos, toda vez que entre ellos no ha surgido aspereza alguna propiamente; así los verdaderos afectados y los que realmente deben dar las razones por las que quieren cambiar de sindicato o viceversa para que la Junta las tome en consideración en la conciliación o en la resolución son los trabajadores.

Por lo anterior, se pone de manifiesto que para otorgar la titularidad de un contrato colectivo a determinada organización sindical, es necesaria la mayoría de los votos de los trabajadores que asistieron a votar por el sindicato de su preferencia, siendo a éste a quien corresponde la titularidad del contrato colectivo que rige las relaciones obrero patronales en la fuente de trabajo.

3.2. La Titularidad en el Emplazamiento a Huelga

Como se ha mencionado anteriormente, la huelga es uno de los derechos más importantes de los trabajadores. La huelga es un derecho que forma parte de la Constitución Mexicana, desde el año

de 1917. El sustento constitucional se encuentra en el artículo 123 fracciones XVII y XVIII, del apartado A, para los trabajadores en general, y en la fracción X del apartado B, para los trabajadores al servicio del Estado.

En este sentido, en las siguientes líneas sólo nos referiremos a la importancia que representa para un sindicato, ostentar la titularidad del contrato colectivo de trabajo, a fin de garantizar el emplazamiento a huelga; por lo que se enfatizará en la reforma procesal del año de 1980 específicamente de los artículos 920 y 923, los cuales guardan relación con esa titularidad; para tal efecto, habremos de guiarnos por el criterio expuesto por el Lic. Juan B. Climent Beltrán, quien señala: *"El artículo 920 nos menciona entre otras cuestiones, lo siguiente: a) El pliego de peticiones se dirigirá por escrito al patrón. Debemos hacer notar que hay quienes incurren en el error de dirigir el pliego de peticiones a la Junta, y la Junta no es la contraparte en la huelga, es simplemente la vía jurídica para trasladar dicho escrito; b) Se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas; c) Expresará concretamente el objeto de la misma que se encuentra señalado en el artículo 450 LFT y que consiste en conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, la celebración del contrato colectivo, o del contrato-ley; exigir la revisión de los mismos al terminar el periodo de su vigencia, por violaciones al contrato colectivo o al contrato ley; cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, etc.; cualquiera de estos objetos son los que tienen que estar contenidos en el pliego de peticiones.*

Luego expresa que se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga. Aquí hay una modalidad muy interesante en relación con el artículo 452 correlativo

de la Ley de 1970; en el actual artículo 920 se indica que debe señalarse concretamente el día y hora en que se suspenderán las labores, requisito que no fue precisado en el derogado artículo 452, donde simplemente se decía que se anunciaría la suspensión de las labores; esta modificación resultó importante, porque ahora se da una precisión jurídica para la fecha del estallamiento de la huelga, de esta forma no hay incertidumbre en la empresa emplazada; de tal manera que, si la huelga no estalla el día y hora indicados, la huelga debe declararse inexistente”³⁸.

En el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen los casos en que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga; hipótesis que no se encontraban contemplados en la Ley de 1970. Los supuestos en que no se dará trámite son los siguientes:

- Cuando no se formule conforme a los requisitos del artículo 920. Ya hemos indicado cuáles son los requisitos que contiene el 920 y es obvio que no habiendo derechos absolutos la huelga está regulada legalmente y tiene un procedimiento al que hay que ajustarse; y el no dar trámite a un pliego de peticiones que no contenga los requisitos formales, no va en detrimento del derecho de huelga sino al contrario, tiende a garantizarlo, porque si no se precisa cuál es el objeto de la huelga que se persigue, o el proyecto de contrato colectivo que se propone sea firmado, o bien, no se señala el domicilio de la empresa o establecimiento por emplazar, o no se indica la fecha o el término de prehuelga, entonces la huelga no debe estallar sin previsión.

³⁸ CLIMENT, Juan B. Op.cit. pp. 272-274

Señala al respecto el Lic. Climent Beltrán, que la resolución de no dar trámite, que fue motivo de agudas críticas por quienes estimaron que era una atribución arbitraria del Presidente de la Junta, no es facultad de éste sino que corresponde al pleno de la Junta integrada con el Presidente, conforme al artículo 928 de la LFT fracción I inciso c), ya que al Presidente de la Junta sólo le incumbe cerciorarse de si se han reunido los requisitos mencionados, ordenar la certificación correspondiente y que se notifique por escrito la resolución de la Junta al promovente; sin que esto signifique necesariamente desechar el emplazamiento, pues cabe requerir al emplazante para que cubra los requisitos omitidos a fin de poder darle trámite una vez cumplidos los mismos, para evitar un procedimiento inoperante que conduciría a una declaración de inexistencia, con los consiguientes perjuicios para los trabajadores.

- No se dará trámite cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley. Se trata de un problema de legitimación, porque no se puede exigir el cumplimiento del contrato colectivo si se emplaza por violaciones al mismo, ni se puede exigir su revisión, cuando no se tiene la titularidad, porque sencillamente se carece de legitimación para ello, esto es, falta la aptitud jurídica, la idoneidad necesaria para ejercitar el derecho de huelga en tales casos.
- Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante exista ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

En cuanto a estos dos últimos supuestos el Lic. Climent Beltrán

nos comenta que, por lo que respecta al segundo supuesto, se trata de una improcedencia de la vía que determina el desechamiento por la Junta, en virtud de que ya en la Ley de 1970 en su artículo 782, correlativo del 892 actual, se estableció un procedimiento especial para los conflictos sobre la titularidad del contrato colectivo o sobre administración del contrato-ley, a que se refieren los artículos 389 y 418, respectivamente; por lo que el artículo 923 LFT contiene lo que ya operaba en la práctica reiterada.

Respecto del tercer supuesto, cuando el patrón celebra un contrato colectivo o un convenio de administración de un contrato-ley, ya dio cumplimiento a la obligación que le imponen, respectivamente, los artículos 387 y 418 LFT (la obligación de celebrar contrato colectivo o convenio de administración del contrato-ley, con el sindicato que represente a los trabajadores a su servicio).

En consecuencia, un conflicto intersindical, en el que el patrón carece de interés jurídico por ser ajeno al mismo, no debe afectar la continuidad de las labores, en perjuicio del centro de trabajo y de los propios trabajadores, ya que al estar vinculado por un contrato colectivo, se encuentra en la imposibilidad jurídica de celebrar otro, con un sindicato distinto.

3.3. La Titularidad en la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo

Cuando es firmado un Contrato Colectivo de Trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados y por extensión a todos los trabajadores de la empresa y siempre que conserve la mayoría de los trabajadores, tendrá su representación; por lo que, si pierde ésta, dicho sindicato

dejará de tener la representación del interés profesional y por tanto, la titularidad del Contrato Colectivo, como lo señala el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, se requiere para ello que se haya substanciado el procedimiento especial y declarada la pérdida de la Titularidad por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el Derecho del Trabajo, resaltando dos características en especial: primero que una de las personas que intervenga en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo; segundo, la materia sobre la que versa el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.

Así tenemos que el conflicto colectivo surge cuando una organización de trabajadores legalmente constituidos y con personalidad acreditada estima violados sus intereses de clase y los pone frente a otro grupo de trabajadores o frente a otro sindicato.

Y por titularidad de un contrato colectivo, debe entenderse el sindicato que tiene la capacidad legal para ejercitar las acciones colectivas o individuales que se deriven del mismo a nombre de sus representados y la acción relativa a la titularidad recae en la voluntad propia de los trabajadores para que decidan la situación conflictiva.

Cabe señalar que el hecho de que el sindicato demuestre reunir los requisitos legales para su constitución, no quiere decir que esto es suficiente para acreditar la acción por titularidad del contrato colectivo, pues esta acción solo se demuestra comprobando que se tiene en la empresa la mayoría de los trabajadores y por tanto, derecho a representar el interés profesional de los trabajadores.

Como ya se ha señalado, para la tramitación del conflicto de titularidad del contrato colectivo de trabajo, el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo en su parte conducente refiere que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

Conforme al artículo 897 de la Ley Federal del Trabajo, para la tramitación y resolución de éste tipo de conflictos, intervendrá el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

Este escrito inicial de demanda, debe ser presentado por conducto del Secretario General del sindicato actor o de la persona con facultades expresas en su Estatuto, quién acreditará su personalidad con la Toma de Nota del Comité Ejecutivo en funciones relacionado con el Estatuto que rige la vida interna de dicho sindicato, conforme lo dispuesto por el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo deberán de acompañarse los siguientes documentos: a) El acta de asamblea, que faculte al sindicato actor demandar la titularidad del contrato colectivo de trabajo; b) Las cédulas de afiliación de los trabajadores que se han afiliado a dicho sindicato; y c) Las altas de los trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, o cualquier otro documento idóneo con el que se acredite la relación laboral con la empresa demandada.

Sí bien es cierto, que los anteriores documentos no se determinan en la Ley Laboral, también lo es, que son necesarios en la práctica para combatir el gran conjunto de reclamaciones de titularidad que son artificiales.

Una vez radicado el escrito inicial de demanda, se ordena girar el oficio correspondiente a la Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos, a fin de que informe si existe o no depositado el Contrato Colectivo que se detenta y que las partes que se señalan como demandados, son los que celebraron el mismo.

Si la Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos da contestación en el sentido que no existe deposito del contrato colectivo; o que si existe dicho contrato colectivo pero no con el nombre del patrón que se señala o con nombre diverso al sindicato demandado, se ordena el archivo del expediente de que se trate, tomando en consideración que nos encontramos ante un procedimiento especial en el que se detenta la titularidad de un contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado, si el informe es rendido en el sentido que si existe el contrato colectivo de trabajo, se señalará la fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, que se celebrará conforme las normas dispuestas por el artículo 895 de la Ley de la materia.

La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de la LFT.

Como hemos advertido, si el sindicato actor no comparece a la audiencia de Ley, se le tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda y por ofrecidas las pruebas que hubiese acompañado; y si los demandados no comparecen se les tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la ley y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

En conclusión, podemos decir que a fin de dar trámite a la demanda respectiva en los juicios de titularidad de los contratos colectivos de trabajo, se requiere que la parte actora acredite fehacientemente su interés jurídico y su legitimación procesal, debiendo demostrar que cuenta con la mayoría de los trabajadores afiliados legalmente reconocidos al servicio de la fuente de trabajo de que se trate y que es su voluntad interponer la demanda.

Por lo que, una vez desahogado el procedimiento, la Junta pronunciará resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las partes para comprobar la titularidad del contrato; siendo tan sólo a través de esta vía como las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden emitir, válidamente sus resoluciones, considerando el sentir de los trabajadores de la empresa con respecto a su auténtica representación profesional.

Todo lo anterior tiene como la finalidad, combatir la presencia de los llamados *Contratos Colectivos de Protección Patronal*, mismos que corrompen las relaciones laborales, pues se trata de mecanismos pactados entre el Secretario General de un sindicato ficticio, que sólo existe en papel y que cuenta con registro ante la Autoridad Laboral y un patrón; con el objeto de permitir el establecimiento de condiciones de trabajo acorde a las necesidades del patrón, resultando que en muchos casos los trabajadores desconocen al supuesto sindicato que los representa y la existencia del contrato colectivo que regula sus condiciones de trabajo.

En ese contexto, y derivado de la relevancia que reporta la problemática de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, de la titularidad en el emplazamiento a huelga y de la titularidad en la revisión del contrato colectivo de trabajo en el ámbito sindical y sobre

todo en la estabilidad y sobrevivencia de los centros de trabajo; la utilización de la prueba de recuento cobra una relevante importancia en cuanto al elemento indispensable para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dicten resoluciones justas, conduciéndose en conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada; por lo cual, en el próximo capítulo se analizarán a detalle, los alcances de la llamada prueba de recuento.

CAPÍTULO IV

LA PRUEBA DE RECUESTO

Gramaticalmente la palabra **recuento** “*deriva del verbo recontar y posee dos acepciones; en la primera, significa ‘cuenta, o segunda cuenta, o enumeración que se hace de una cosa’; y en la segunda expresa ‘en algunas partes, asiento de las cosas que pertenecen a uno, inventario’.*”³⁹

A su vez, el vocablo **recontar** “*compuesto del prefijo re y de la palabra contar quiere decir ‘contar o volver a contar el número de cosas’ en su primer sentido y ‘dar a conocer o referir un hecho’, en el segundo*”.⁴⁰

La Prueba de Recuento conforme a su significación gramatical y a sus raíces etimológicas, la podemos conceptualizar como la enumeración de los trabajadores que están a favor del sindicato que represente mejor sus intereses para poder determinar si es la mayoría la que apoya el movimiento o por el contrario, es la minoría la que lo desea.

En ese contexto, dentro del conflicto relativo a la titularidad del contrato colectivo de trabajo, la prueba idónea para resolver dicho conflicto es la de recuento. *La Prueba de Recuento* constituye así, una de las más importantes dentro del derecho procesal del trabajo, siendo que está destinada a la resolución de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, o para el emplazamiento a huelga, entre

³⁹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo P-Z, Porrúa-UNAM, 2005, p. 3201

⁴⁰ Idem.

otros aspectos; motivo por el cual, será materia de análisis en el presente capítulo.

4.1. La Prueba de Recuento en la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo

El primer antecedente de la figura de **recuento** formó parte del capítulo de huelga, cuyo derecho de los trabajadores como colectividad y coalición, se encuentra fundado en las fracciones XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las cuales establecían:

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno."

Fue la Ley Federal del Trabajo, vigente a partir del primero de mayo de mil novecientos setenta, la que en su artículo 462, estableció reglas aplicables a la prueba de recuento, cuyo texto a continuación se transcribe:

"Artículo 462. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior;

IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento; y

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

Las reglas anteriores, sustancialmente las reproduce el artículo 931 de la ley laboral vigente; sin embargo, en la misma se omite establecer la regla para la emisión del voto de los trabajadores en el desahogo de la prueba de recuento, es decir, señalar si debe ser secreto o público.

En la actualidad, la Junta tiene la rectoría del proceso laboral, pues a ella le corresponde el conocimiento y resolución de todos los

conflictos de trabajo y de acuerdo con el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, tiene la facultad de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del juicio e incluso en el numeral 782 de la ley en consulta, 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; y en el precepto 883 del ordenamiento legal invocado, 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.

Considerando que, la *Prueba de Recuento*, es la prueba idónea para definir quien tiene el mayor interés profesional de un contrato colectivo de trabajo o para determinar incluso la existencia o inexistencia de una huelga, porque a través del desahogo de dicha probanza, en donde se emiten los votos de los que concurren, se advierte la decisión personal, absoluta e irrestricta de los empleados, respecto a cuál sindicato estiman que debe ser el que vele por sus intereses profesionales y administre el consenso citado.

En ese orden de ideas, es necesario que el recuento sea ofrecido por quien promueva la demanda de titularidad de contrato colectivo de trabajo, ya que la autoridad laboral no puede de oficio ordenar el desahogo de esta prueba, sino que debe ser a instancia de parte interesada. No es impedimento que el sindicato demandado, en este caso el titular, también pueda ofrecer la prueba de recuento con las modalidades que el mismo considere conveniente, que podrán ser sólo las que permite el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, el cual prevé lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

Ahora bien, con independencia de que el artículo 931 se encuentre ubicado dentro del capítulo referido al procedimiento de huelga, podemos observar que puede ser aplicable el recuento de votos de los trabajadores, en caso de un conflicto intersindical por la titularidad y administración de un contrato colectivo, a que se refiere el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo.

En este sentido, existen diversas tesis emitidas por el Poder Judicial de la Federación que convalidan dichas afirmaciones:

“RECUESTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. SI LA JUNTA ORDENA SU DESAHOGO EN EL LUGAR EN QUE SE UBICA LA EMPRESA Y CON LA PRESENCIA DEL EMPLEADOR O SUS REPRESENTANTES O APODERADOS VIOLA LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS TRABAJADORES. *La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 150/2008, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVIII, octubre de 2008, página 451, de rubro: "RECUESTO 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."* estableció, en lo conducente, que en el desahogo del recuento para determinar la titularidad del contrato colectivo, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente deberá, según lo estime pertinente a la luz de las características del caso concreto, y a efecto de garantizar que el voto de los trabajadores sea libre, directo y secreto: 1) establecer la importancia de un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar; 2) asegurarse de que el lugar en el que se celebre presente condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo; 3) cerciorarse de que el día de celebración 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 mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a votar; 5) verificar que el cómputo final de los votos se

haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que efectúe el recuento, con la presencia de los representantes empresariales y sindicales; y, 6) en caso de objeciones desahogarlas antes de realizar el recuento en términos de la fracción V del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, respecto del punto 2 se advierte que para que el lugar donde se celebre el recuento presente condiciones de seguridad mínimas debe ser necesariamente un lugar neutral y será hasta que la autoridad ordene la apertura de las urnas y realice el cómputo cuando pueda darse la presencia del representante empresarial. Lo anterior se sostuvo por la aludida Segunda Sala en la tesis 2a./J. 61/2009, visible en el mencionado medio de difusión, Tomo XXIX, mayo de 2009, página 259, de epígrafe: "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.", al señalar que la constatación de la voluntad de los trabajadores sólo puede tenerse por satisfecha si se desahogó atendiendo a los lineamientos apuntados en la jurisprudencia primeramente indicada; y que respecto a tal tópico, este órgano colegiado en la tesis aislada I.3o.T.185 L, publicada en el citado Semanario, Tomo XXVII, mayo de 2008, página 1173, de rubro: "TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. CONDICIONES EN QUE SE DEBE EFECTUAR EL RECUENTO PARA GARANTIZAR LA LIBERTAD SINDICAL.", especificó los requisitos mínimos en que debe realizarse la elección sindical para que el ejercicio del voto pueda considerarse libre, entre otros, que se efectúe en un lugar neutral, diverso al de la empresa, como puede ser la plaza pública, escuela e, incluso, el local de la Junta, a fin de evitar que los trabajadores sean

coaccionados al vertir su voto; además, sin la presencia del patrón por tratarse de un conflicto intersindical, en el cual no tiene el carácter de parte, a pesar de que haya sido llamado a juicio, amén de que su sola presencia podría inhibir la voluntad de aquéllos. En esa tesitura, la emisión del voto debe efectuarse con pleno respeto al derecho a la libertad sindical (que constituye un elemento básico de cualquier Estado democrático de derecho) que la autoridad laboral está obligada a garantizar y para lo cual debe establecer las condiciones mínimas para el ejercicio del voto. Consecuentemente, si la autoridad laboral ordena el desahogo del recuento en el lugar en el que se ubica la empresa y con la presencia del empleador o sus representantes o apoderados, viola la libertad sindical de los trabajadores al no garantizar que el proceso fuera confiable”.

Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXX, Noviembre de 2009, Página: 938, Tesis: I.3o.T.208 L, Tesis Aislada, Materia: laboral, Número de Registro 165923.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 225/2009. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil en General y Similares de la República Mexicana. 3 de junio de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes.

"RECUESTO. PRUEBA NECESARIA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. *Cuando un sindicato demanda a otro el reconocimiento de que ostenta la preferencia y adhesión de los operarios que fungen en una empresa y como consecuencia de lo anterior, la administración del consenso que*

rige las relaciones patronales allega como medio convictivo el recuento, conforme al precepto 931 del código obrero, precisamente para acreditar que contaba con el mayor interés profesional, pero después desiste del mismo, ello trae como consecuencia la improcedencia de la pretensión, aún cuando el pasivo haya incomparecido a la audiencia de ley y la Junta tenga por admitidas las peticiones del activo, pues tal contumacia es insuficiente para estimar operante lo intentado, porque el asunto de que se trata conlleva el procedimiento especial establecido en los artículos 892 al 899 del señalado cuerpo de normas, prevaleciendo el principio de mayoría y la expresa voluntad de los trabajadores en su inclinación sobre quién debe supervisar el pacto aludido y por lo tanto, la probanza de la cual dimitió el reclamante, era fundamental para demostrar la procedencia de la acción, al ser la idónea para evidenciar que contaba en su seno, con el quórum de los subordinados que laboraban en la compañía, lo que precisamente podría conocerse mediante el recuento a que alude el numeral 931 mencionado, porque es en esa diligencia donde se emiten los votos de los que concurren, y se puede constatar la decisión personal, absoluta e irrestricta de los empleados, respecto a cuál sindicato estiman que debe ser el que vele por sus intereses profesionales y administre el consenso citado. Esto es, el desahogo de la de mérito, realizada con los requisitos de ley, resulta ser la eficaz para demostrar qué gremio debe detentar la representación, o en su caso, acorde a los expuesto por el activo, la afirmación de que los operarios convinieron en afiliarse a él”.

*Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: V,
Enero de 1997. Tesis I. 5°. T.89 L. Página: 531. Aislada*

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11065/96. Asociación Sindical 18 de Noviembre de Trabajadores y Empleados del Comercio en General, Oficinas Particulares, Agentes de Venta, Casas Comerciales, Distribuidoras y sus Actividades Análogas en el Distrito Federal. 28 de noviembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

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

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 217-228 Quinta Parte. Pág.83. Jurisprudencia. Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 181-186, página 35. Amparo directo 4084/82. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro, el Acero, Productos Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana. 30 de abril de 1984. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Fernando López Murillo.

Volúmenes 193-198, página 35. Amparo directo 8108/84. Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Productos Alimenticios y sus Actividades Derivadas y Conexas. 28 de enero de 1985. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

Volúmenes 199-204, página 33. Amparo directo 10988/84. Sindicato Nacional de Trabajadores de Aviación y Similares. 1° de julio de 1985. Cinco votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Augusto Benito Hernández Torres.

Volúmenes 199-204, página 33. Amparo directo 4954/81. Sindicato Nacional de la Industria de Trabajadores del Ramo de Autotransportes en General, San Juan Teotihuacan. 2 de octubre de 1985. Cinco votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario: Carlos Villascán Roldan.

Volúmenes 217-228, página 39. Amparo directo 9768/84. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de la Comunicación, Similares y Conexos de la República Mexicana. 19 de enero de 1987. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: Clementina Ramírez Moguel G.

De lo anterior, se desprende que la *Prueba de Recuento* es fundamental para demostrar la procedencia de la acción, al ser la idónea para evidenciar que el sindicato cuenta con la mayoría de quienes laboran en una empresa, lo que precisamente debe conocerse mediante el procedimiento que alude el artículo 931 de la Ley laboral, porque es en esa diligencia, donde se emiten los votos de los que concurren y se puede constatar la decisión personal e irrestricta de los empleados, respecto a cuál sindicato estiman debe ser el que cuide de sus intereses profesionales y administre el consenso. Por emitirse el voto ante la autoridad competente, tiene aquél el carácter de irrevocable.

4.2. Ofrecimiento y Admisión de la Prueba de Recuento

Respecto del ofrecimiento, admisión y desahogo de la Prueba de Recuento; el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, establece las normas a seguir, mismas que se ven reforzadas con diversos criterios, tesis y ejecutorias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados en la materia, en los que se interpreta debidamente los alcances de cada uno de éstos requisitos, siendo los que a continuación se indican:

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

En este caso es menester señalar que la Junta tiene facultades para señalar el lugar donde deberá desarrollarse el recuento; es frecuente que se desahogue en las instalaciones de la propia empresa donde laboran los trabajadores para tratar de evitar se afecten las actividades del centro de trabajo; también se puede realizar en las instalaciones de la propia Junta de Conciliación y Arbitraje, para dar mayor seguridad a los contendientes y así evitar se de un enfrentamiento entre los propios trabajadores o la presencia de grupos de golpeadores con la intención de inhibir el voto de los trabajadores.

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

Con relación a esta fracción tenemos la siguiente Jurisprudencia, refiriendo que no es obstáculo que la mayoría de los votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento no corresponda a la generalidad de los trabajadores de la empresa, ya que de esa mayoría que ejerció el derecho al voto, emerge la decisión sobre quién tiene la titularidad, y no del universo de trabajadores que laboran en la empresa.

“RECUESTO. 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. Conforme a la fracción II del indicado precepto, únicamente tendrán derecho a votar los

trabajadores de la empresa que concurran al recuento, razón por la cual el hecho de que un sindicato haya obtenido la mayoría de los votos de quienes así lo hicieron, demuestra que a éste corresponde representar el mayor interés profesional en la negociación, partiendo de la base de que con el recuento puede constatarse la voluntad de los trabajadores a favor del sindicato al que pertenecen, o al que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo. En ese sentido, si como quedó asentado en la diligencia de recuento, y siempre que la prueba se haya desahogado conforme con lo señalado en la jurisprudencia 2a./J. 150/2008 cuyo rubro es: "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.", la mayoría de los trabajadores que asistieron votó por el sindicato de su preferencia, es a quien corresponde la titularidad del contrato colectivo que rige las relaciones obrero patronales en la fuente de trabajo, sin que sea obstáculo que la mayoría de los votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento no corresponda a la generalidad de los trabajadores de la empresa, pues de esa mayoría de quienes ejercieron el derecho al voto, emerge la decisión sobre quién tiene la titularidad, y no del universo de trabajadores que laboran en la empresa, muchos de los cuales decidieron no votar, pues sería absurdo que del no ejercicio de un derecho (votar), surja otro derecho (titularidad) por encima de los que participaron".

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXIX, Mayo de 2009, Página: 259, Tesis: 2a./J. 61/2009, Jurisprudencia Materia(s): laboral.

Solicitud de modificación de jurisprudencia 5/2009. Magistrados integrantes del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de abril de 2009. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Alfredo Aragón Jiménez Castro.

Tesis de jurisprudencia 61/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de mayo de dos mil nueve.

Notas: Al resolver la solicitud de modificación de jurisprudencia 5/2009, la Segunda Sala determinó apartarse del criterio contenido en la tesis 4a./J. 24/93, de rubro: "RECUENTO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO.", publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número 65, mayo de 1993, Octava Época, página 22.

“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 de 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 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. Consecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para el desahogo de la prueba 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”.

Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXVIII, Octubre de 2008, Página: 451, Tesis: 2a./J. 150/2008, Jurisprudencia Materia(s): laboral; Número de Registro: 168,569

Contradicción de tesis 74/2008-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero, Cuarto, Noveno, Décimo Segundo, Décimo Tercero y Décimo Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 10 de septiembre de 2008. Cinco votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Estela Jasso Figueroa. Tesis de jurisprudencia 150/2008. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del primero de octubre de dos mil ocho.

Esta jurisprudencia es trascendental porque ha cambiado la política de llevar a cabo el “voto abierto” o “voto público” que ha obligado indebidamente a los trabajadores a expresar su voto aún delante de su patrón o los sindicatos contrincantes. Sin embargo esta jurisprudencia no es suficiente porque las autoridades laborales no la aplican de manera general. En el Estado de México o en Estados del Norte de la República no se aplica esta jurisprudencia de inicio. Tienen los sindicatos afectados que iniciar un juicio de amparo

directo en contra del laudo que dicte la Junta para lograr se lleve de esta manera el proceso de recuento mediante voto secreto.

El voto secreto es precisamente la condición esencial de la libertad sindical para que ésta se pueda materializar. Es indudable que la intimidación es muy fácil llevarla a cabo en el ámbito laboral dada la subordinación laboral que permite despidos arbitrarios. La tesis que en seguida se enuncia fue precisamente el parangón de la jurisprudencia anteriormente comentada.

“TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. EL VOTO SECRETO ES CONDICIÓN ESENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL. El derecho a la libertad sindical constituye un elemento básico de cualquier Estado democrático de derecho, conforme a lo establecido, entre otros, en los artículos 39, 40, 41 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo, organismo especialista en la materia a través del Convenio 87; en consecuencia y atento a que la autoridad como rectora del proceso laboral está obligada a garantizar el ejercicio pleno de este derecho, se considera que el voto en el recuento por la titularidad del contrato colectivo debe efectuarse en forma secreta, como expresión del libre sufragio. Lo anterior, porque al ser el voto la expresión esencial y concreta de una sociedad democrática, dado que representa el ejercicio soberano del ciudadano para expresar su opinión, su preferencia, en la representación de sus intereses, requiere de un máximo de libertad para que el trabajador esté en posibilidad de decidir a plenitud, pues su confidencialidad debe ser garantía para que se evite toda clase de intimidación a la hora de sufragar. En

este orden de ideas, el carácter secreto del voto es elemento esencial para que se hagan valer los principios básicos de la democracia entre los trabajadores, por lo que deben adoptarse las medidas necesarias para que se exprese la voluntad de la clase trabajadora al momento de elegir al sindicato que tendrá la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Por tanto, si la autoridad en su calidad de rectora del proceso, al ordenar el desahogo de la diligencia de recuento no establece esta condición elemental para que el ejercicio del voto se pueda considerar libre, se violenta el derecho a la libertad sindical, pues tal abstención de la autoridad limita el derecho de los trabajadores para poder decidir a plenitud.”

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

I.3o.T.184 L

Amparo directo 23083/2007. Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana. 9 de abril de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Arturo Mercado López. Secretaria: Alma Ruby Villarreal Reyes.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XXVII, Mayo de 2008. Pág. 1175. Tesis Aislada.

En ese contexto, es importante resaltar que tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, la autoridad que conozca del asunto, debe ordenar el desahogo de la *Prueba de Recuento* en la audiencia de ley, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, 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; para lo cual, 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.

Luego entonces, todo trabajador tiene derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, debiendo ser protegidos contra todo acto de discriminación para asegurar la plena libertad de quienes pueden ejercer el derecho de voto en el desahogo de la *Prueba de Recuento*.

Por su parte, la fracción III del precepto legal que nos ocupa, establece:

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

En esta fracción se protege a los trabajadores de la empresa, que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, lo que debe aplicarse por igualdad de razón, a los juicios especiales de titularidad de administración del contrato colectivo de trabajo de determinada empresa, esto es, que cuando los trabajadores sean despedidos de la empresa codemandada, se le haga del conocimiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que al momento de emitir el laudo correspondiente dé como válidos los votos de esos trabajadores. Este

tema es central en un recuento, y para ello los trabajadores tienen que exhibir una copia de su demanda por despido, para que puedan demostrar su interés jurídico al momento de votar. Llama la atención que en diversas tesis se protege a los trabajadores que hayan renunciado al centro de trabajo, lo cual puede ser cuestionable ya que la relación se encuentra rota, no así cuando se es despedido y se reclama la reinstalación; también se da la protección de aquellos trabajadores que se les haya aplicado la cláusula exclusión.

Existen algunas tesis aisladas de los Tribunales Colegiados de Circuito, que hacen referencia a estos aspectos:

"CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, JUICIO ESPECIAL DE TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL. LOS TRABAJADORES QUE HAYAN RENUNCIADO O HAYAN SIDO DESPEDIDOS DE LA EMPRESA, DESPUÉS DE LA FECHA DE PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA RESPECTIVA, DEBEN SER CONSIDERADOS COMO TRABAJADORES, PARA LOS EFECTOS DEL COMPUTO DE LA PRUEBA DEL RECuento.

De una correcta interpretación de los artículos 895, fracción III y 931, fracción III, ambos de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que serán considerados en el recuento, como trabajadores de la empresa, los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, lo que debe aplicarse por igualdad de razón, a los juicios especiales de titularidad de administración del contrato colectivo de trabajo de determinada empresa, esto es, que cuando los trabajadores renuncien voluntariamente o sean despedidos de la empresa codemandada, la Junta del conocimiento al momento de emitir el laudo correspondiente deberá computar como válidos los votos de esos trabajadores

que hubieren renunciado voluntariamente o hayan sido despedidos de la empresa, pues en caso contrario, al declararse nulos esos votos, la prueba de recuento para determinar el interés profesional de los trabajadores de una empresa y, por ende, la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo no tendría objeto, ni podría valorarse ya, en las condiciones en que ésta se desarrolló".

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIII, Mayo de 2001. Tesis XXI. 4º.1L. Página:1111. Aislada 189,756 CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 52/2001. Sindicato Único de Trabajadores en General del Colegio América, A.C., en Acapulco. 23 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Maximiliano Toral Pérez. Secretaria: Isabel Rosales Garduño.

“CLAUSULA DE EXCLUSIÓN, IMPLICABILIDAD DE LA, EN LOS CASOS EN QUE SE DEMANDA LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. *Los sindicatos tienen, con base en la ley, la facultad de incluir en su pacto colectivo y de aplicar en los casos en que los trabajadores renuncien a la membrecía que los une con éstos, la cláusula que los faculta para solicitar del patrón que separe del trabajo a quienes renuncien a ser sus miembros. Tal cláusula se instituyó para preservar la unidad gremial, y no puede ser considerada en los casos en que se demanda la titularidad de un contrato colectivo de trabajo como otorgando una libre facultad del sindicato, ya que si el retiro de los trabajadores como socios ocurre a raíz o con motivo de la precitada controversia en cuanto a la titularidad del pacto colectivo, si se aplica a los trabajadores que pretenden desligarse de un sindicato, para a su vez integrar*

uno distinto, dicha cláusula de exclusión por renuncia a la membresía sindical, configuraría una represalia, por lo que si se aplica con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda, ello no impide que los trabajadores que se encuentren en esas circunstancias, puedan emitir su voto al momento de efectuarse el recuento.”

Octava Época. Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: II, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1988. Página: 277. Aislada 208,022.

Amparo directo 2609/81. Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos. 15 de agosto de 1988. Cinco votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Hugo Arturo Baizábal Maldonado.

Continuando con el artículo 931 referido, en su fracción IV señala:

“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...”

Es frecuente que el patrón tenga una clasificación diferente de trabajadores de confianza de la que establece el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo, señalando por ejemplo que el personal administrativo tiene esta condición. En el caso del recuento, este tipo de personal el patrón lo usa como su reserva para forzar a que ellos voten como se les ordene. La ley al no poner más limitantes que las señaladas en el artículo 931, permite que voten los trabajadores, independientemente de su filiación sindical.

Si en la diligencia respectiva alguna de las partes objeto que un

trabajador es de confianza, tiene la carga probatoria y tendrá que demostrarlo con los medios idóneos, ejemplo: contratos de trabajo o cualquier documento bilateral, que indique la actividad que desempeña la persona a quien se cuestiona el voto, ya que la designación del puesto no es la prueba idónea. Al respecto existen diversas tesis sobre este tema:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA. SU NATURALEZA SE ENCUENTRA DEFINIDA EN EL ARTÍCULO 9o. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y NO EN LO PACTADO EN UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. *La categoría de trabajador de confianza se encuentra definida en el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, desprendiéndose de tal precepto que la misma depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, lo que tiende a proteger al trabajador de simulaciones; de manera tal que si sus servicios no corresponden a este carácter, no debe ser considerado como de confianza aun cuando en una cláusula del contrato colectivo aplicable se le clasifique como tal, pues lo regulado en este último no puede contravenir lo dispuesto en el precepto legal antes invocado.*”

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XVIII, Septiembre de 2003, Tesis: 1.5°.T.227 L. Página 1445. Aislada. No. de Registro: 183, 181.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8465/2003. Leticia Rodríguez Moreno. 27 de agosto de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Allier Campuzano. Secretaria: María Beatriz Valenzuela Domínguez.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 42, Sexta Parte, página 25, tesis de rubro: ‘CONFIANZA, TRABAJADORES DE, DETERMINADOS EN CONTRATOS COLECTIVOS’.

“TRABAJADORES DE CONFIANZA. CUANDO EL PATRÓN SE EXCEPCIONA MANIFESTANDO QUE TIENEN TAL CARÁCTER, CORRESPONDE A ÉSTE LA CARGA DE LA PRUEBA. Si el trabajador se dice despedido injustificadamente y reclama el cumplimiento de su contrato de trabajo, es decir, la reinstalación en el puesto que desempeñaba en el momento de ser despedido, y por su parte el patrón se excepciona manifestando que por ser trabajador de confianza no tiene derecho a ser reinstalado, corresponde al demandado acreditar que las funciones que realizaba el actor eran de las consideradas como de confianza, en términos de lo dispuesto en la primera parte del artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.-Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXII, Julio de 2005, Página: 1336, Tesis: 1.6o.T. J/70, Jurisprudencia Materia(s): laboral.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11146/2000. Leonila Herrera Prudente. 27 de octubre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Elia Adriana Bazán Castañeda

Amparo directo 9066/2004. Yocabeth Álvarez Reyes. 28 de octubre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Joaquín Zapata Arenas.

Amparo directo 656/2005. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 17 de febrero de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Joaquín Zapata Arenas.

Amparo directo 2746/2005. Petróleos Mexicanos y otro. 21 de abril de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretaria: Sandra Camacho Cárdenas.

Amparo directo 3546/2005. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. 28 de abril de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretario: Joaquín Zapata Arenas.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 127-132, Quinta Parte, página 77, tesis de rubro: "TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN."

“TRABAJADORES DE CONFIANZA, CATEGORÍA DE LOS, PARA EFECTO DE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. El artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo establece que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, y dentro de ellas se encuentran comprendidas las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón; esto es, la calidad de confianza deriva de la naturaleza objetiva de las actividades que se realicen y no de la apreciación o catalogación que haga el patrón de manera subjetiva, pues la idea del legislador fue considerar aquellas actividades vinculadas en forma inmediata y directa con la vida de la empresa, con sus intereses y la realización de sus fines. Por tanto, para efectos de la insumisión al arbitraje se tiene que demostrar la categoría de confianza que define el numeral en comento y no la que se enuncie en un catálogo de puestos o normatividad interna de una empresa.”

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XIX, Abril de 2004. Tesis: I. 13°. T.68 L. Página 1482. Aislada. No. de registro: 181,637.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 23593/2003. Adrián Ibáñez Gómez. 15 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Damiana Susana Díaz Oliva.

Por otra parte la fracción V del artículo 931 de la ley laboral señala:

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

Es imprescindible que la objeciones se realicen en el mismo acto de la diligencia de recuento; en cuanto un trabajador vota, de inmediato se debe señalar en su caso, que se objeta y una vez que haya concluido el voto de cada trabajador, deberá señalarse el motivo de la objeción para que ésta sea procedente; solo de esta manera podría justificarse la celebración, en fecha posterior, de la audiencia de ofrecimiento de pruebas para la demostración de esas objeciones.

Al respecto tenemos la siguiente Tesis:

"RECuento. OBJECIONES EN LA PRUEBA DE. *Conforme a la fracción V del numeral 931, de la Ley Laboral, las objeciones a los empleados que concurren al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, lo que significa que si bien la autoridad ostenta dicho albedrío para apreciar los medios de convicción en conciencia, acorde al precepto 841 de la Ley Federal del Trabajo, esto no la faculta para poner en duda la identidad de las personas asistentes a la votación en comento, al ser una facultad exclusiva de los contendientes, quienes por razones de su relación permanente con los trabajadores conocen su verdadera identidad; lo cual*

significa que si no refutan el carácter de aquellos, reconocen su personalidad.”

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo V. Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1990. Página 622. Aislada. No. de Registro 226.380

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7445/89. Sindicato Industrial de la Confección, Costura y Similares del D.F. “Carmen Serdán”. 29 de noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gemma de la Llata Valenzuela. Secretario: José Francisco Cilia López.

“RECuento, OBJECIONES A LA PRUEBA DE. SU OPORTUNIDAD. *Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 931, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que las objeciones a los empleados, en relación con el recuento, deben efectuarse en el momento mismo en que éste se realice, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, se deduce que si el promovente no asiste a la diligencia respectiva, entonces habrá perdido su derecho establecido en el numeral y fracción en comento.”*

Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VI, Agosto de 1997. Tesis: I. 5ºT. 112 L. No. de Registro: 198,142. Tesis Aislada. Página 798.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7975/96. Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados de la Industria Alimenticia, Hotelera y Gastronómica, Similares y Conexos de la República Mexicana. 28 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

“RECUENTO DE TRABAJADORES. EL ARTÍCULO 931, FRACCIÓN V, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE QUE LAS OBJECIONES A LOS QUE CONCURRAN A ÉL DEBERÁN HACERSE EN EL ACTO MISMO DE LA DILIGENCIA, NO VIOLA LA GARANTÍA DE AUDIENCIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 14 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. *El citado precepto no contraviene la garantía de audiencia consagrada en el segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, porque tal disposición, por un lado, forma parte de las normas que rigen el procedimiento para la tramitación de los conflictos derivados de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, en el cual las partes tienen conocimiento previo de los hechos aducidos por su contraria y la oportunidad de ofrecer pruebas y alegar y, por otro, porque el hecho de que durante el desahogo de la diligencia de recuento las partes puedan formular objeciones en relación con cualquier irregularidad que se presente durante el acto, es lo que tutela la garantía de audiencia, esto es, ser escuchado dentro de un procedimiento en el que materialmente las partes tengan oportunidad de manifestar sus pretensiones, además de que les permite acreditar las objeciones a las incidencias que se presenten durante la mencionada diligencia, al disponer que la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, respecto de los hechos controvertidos que las motivaron, dándoles oportunidad de ofrecer pruebas para acreditarlos en la forma y plazos establecidos en la propia ley; por lo que dicha disposición permite una defensa adecuada, en congruencia con aquella garantía.”*

Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XVII, junio de 2003.

Tesis. 2°LXXVIII/2003. No. de registro. 184,029. Tesis Aislada. Página 299.

Amparo directo en revisión 56/2003. Unión Sindical de Trabajadores y Empleados de la Industria Automovilística y Conexos en el Distrito Federa. 4 de abril de 2003. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Javier Arnaud Viñas.

Cabe puntualizar que no es admisible formular objeciones genéricas, sino que se deben individualizarse los trabajadores cuyo voto es objetado y especificar los motivos de las mismas, pues de otro modo es improcedente señalar la audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, como ya se ha expresado.

Además, si bien es cierto que el precepto legal en cita no especifica qué documentos deberán de tomarse en consideración para el desahogo de la *Prueba de Recuento*, también lo es, que la Junta de Conciliación y Arbitraje generalmente precisa los documentos que servirán de base para su desahogo, esto es, nóminas, listas de raya, recibos de pago, cédulas de determinación de cuotas obreros patronales ante el IMSS o cualquier otro documento idóneo con el que se pueda acreditar la relación laboral de los trabajadores sindicalizados que prestan sus servicios para la empresa demandada. Esto es imprescindible ya que de otra manera cualquier parte interesada podría presentar a cualquier persona sin ser trabajador para que vote a favor de la organización que así se considere pertinente.

Respecto del tema encontramos la siguiente tesis aislada del Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, que es del tenor siguiente:

“RECUESTO. NO ES NECESARIO MENCIONAR SOBRE QUE DOCUMENTO DEBE VERSAR Y EL PERIODO QUE DEBE ABARCAR. La Ley Federal del Trabajo no establece formalidad alguna en el ofrecimiento de la prueba de recuento, sino únicamente en su artículo 931, dispone la forma cómo debe desahogarse la diligencia, de tal suerte que si en ese dispositivo se establece cuáles trabajadores de la empresa tienen derecho a votar, resulta innecesario que el sindicato oferente haga mención de los documentos sobre los que deba versar el recuento y el periodo que debía abarcar el mismo, dado que el recuento es el momento procesal en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores, respecto al sindicato a que dicen pertenecer o en relación al cual estiman que debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, pues precisamente por emitirse el voto ante la autoridad competente, tiene el carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.”

Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990. No. de Registro 226.032. Tesis Aislada. Página 413.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 42/91. Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Empleados y Trabajadores de Supermercados, Centros Comerciales, Similares y Conexos de la República Mexicana. 6 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Por otra parte, si del resultado de la prueba de recuento aparece que el sindicato actor obtiene igual número de votos a su

favor que la organización sindical codemandada, se debe de considerar que no demostró como le corresponde, que representa el mayor interés profesional en la fuente de trabajo y por lo mismo, que le asiste el derecho de ser el titular del contrato colectivo.

Ahora bien, de todos es sabido la variada y enérgica gama de obstáculos con relación a la libertad sindical; uno de ellos es la violencia que se suscita al momento del desahogo de la *Prueba de Recuento*; por lo que, una medida que han tomado las autoridades laborales, en mayor o menor medida con el fin de evitar conflictos entre las partes, es el que en el acuerdo en donde se señala día y hora para su desahogo, se permita que únicamente comparezcan dos representantes de cada una de las partes que intervienen en el conflicto, que tiene la personalidad acreditada en autos y a quienes previa identificación se les dé intervención.

Asimismo a petición de parte, se han celebrado diversos recuentos en las instalaciones de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, en los que se ha contado con el apoyo de la Secretaria de Seguridad Pública, quién ha proporcionado el personal suficiente para resguardar el orden.

En este sentido, concluida la recepción de las pruebas, previa certificación que no existen pruebas por desahogar, se concede a las partes un término de tres días hábiles para formular alegatos y transcurrido el término de Ley, se turnan los autos a resolución.

Los laudos que se pronuncian sobre la titularidad del contrato colectivo, producen en el sindicato que dejó de representar el interés profesional de los trabajadores los siguientes efectos:

- Deja de tener la representación legal de los trabajadores ante las autoridades laborales.
- Deja de ser el titular del contrato colectivo de trabajo, ya que no representa el interés colectivo de los trabajadores.
- Pierde el derecho de percibir los pagos por concepto de cuotas sindicales.
- Desaparece la representación legal ante la empresa, relativo al contrato colectivo.

Asimismo debemos puntualizar que el contrato colectivo de trabajo subsiste aunque cambie la titularidad, mientras los mismos no sean declarados nulos o sean revisados en la forma prescrita por la Ley Federal del Trabajo.

Los laudos que se pronuncian en los juicios de titularidad, no afectan los intereses jurídicos de la empresa, por cuanto se le ordena a reconocer a cualquiera de los sindicatos en contienda, ya que no es admisible la intervención del patrón en el régimen interno del sindicato. Este criterio lo ha sostenido nuestro más alto Tribunal, por esta razón, el Juicio de Amparo que llegue a interponerse por parte de los patrones en este tipo de laudos, siempre es declarado improcedente y en consecuencia dictado el sobreseimiento. Al respecto se ha dictado la siguiente jurisprudencia:

“TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO, LAUDO QUE DECLARA LA. NO AFECTA LOS INTERESES JURÍDICOS DE LA EMPRESA. El laudo que se pronuncie sobre la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, no afecta los intereses

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

Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 84 Quinta Parte. No. de Registro 243.004. Jurisprudencia. Página 31, Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 84, página 19. Amparo directo 3212/73. Industrias Químicas de México. 6 de marzo de 1974. Cinco votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

Volumen 84, página 19. Amparo directo 5417/73. Talleres Preciado, S.A. 12 de junio de 1974. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Alfonso López Aparicio.

Volumen 74, página 41. Amparo directo 4142/74. Distribuidora Levi, S.A. 21 de febrero de 1975. Unanimidad de cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Marco Antonio Arroyo Montero.

Volumen 82, página 39. Amparo directo 4217/73. Derivados Pétreos Santa Mónica, S.A. 10 de octubre de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Marco Antonio Arroyo Montero.

Volumen 83, página 19. Amparo directo 1049/75. Anderson Clayton & Co., S.A. 24 de noviembre de 1975. Unanimidad de cuatro votos.

Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Francisco Zapata Mayorga.

Nota: En los Volúmenes 151-156 y en el Informe de 1975, la tesis aparece bajo el rubro "INTERÉS JURÍDICO. EN EL AMPARO. FALTA DE."

Cabe señalar que en los procedimientos de titularidad, existe una reiteración de demandas relativas al mismo contrato colectivo y por el sindicato que perdió el derecho a pesar de que ha sido substanciado el procedimiento y se ha emitido el laudo correspondiente, respetando el principio de la ejecutividad de los laudos contenida en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo; se tiene el criterio en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D. F. que si se presenta una nueva demanda en la que se detente el contrato colectivo de trabajo que rige en la empresa demandada, se ordenará el archivo de ésta segunda demanda, por no haber transcurrido seis meses que por seguridad jurídica, se concede al titular o al nuevo titular del contrato colectivo de trabajo, medida que tiene por objeto que las partes estén en condiciones de revisar su contrato colectivo de trabajo.

4.3. Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, respecto de la Prueba de Recuento.

En la actualidad, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están integradas mayoritariamente por representantes de los patrones y trabajadores comúnmente del sindicalismo más corporativo y corrupto. Obviamente, cuando está en disputa la autorización de un contrato y se trate de un grupo auténtico, existirán diversos impedimentos; hecho que se traduce en la práctica en una acción por parte del patrón y a los líderes sindicales manejarse como juez y parte desde el inicio del procedimiento. No hay que olvidar que se trata de un requisito previo a cualquier solicitud el de la certificación

del contrato colectivo. En términos prácticos se reprime la contratación colectiva auténtica y se pone en manos del patrón, si otorga o no el permiso previo para que los trabajadores le soliciten la firma de un contrato colectivo.

Por ello a lo largo de nuestro estudio, la hipótesis planteada en la presente investigación, se encuentra centrada, en la cuestión de que con el desahogo de la *Prueba de Recuento* a través del voto libre y secreto, se propiciaría una verdadera libertad sindical, puesto que se evitarían posibles represalias para los trabajadores que en su momento no votaron a favor del sindicato titular del contrato que se está detentando.

En este sentido, hay que considerar varios aspectos relacionados tanto con la titularidad del contrato colectivo y en cuanto a la propia *Prueba de Recuento* a fin de evitar juicios promovidos por sindicatos de trabajadores que no representan el interés legítimo de los que laboran en el centro o centros de trabajo en los cuales rigen los contratos.

Por lo que se debe regular en forma especial la *Prueba de Recuento* de los trabajadores en estos conflictos, proponiendo el establecimiento del voto libre, secreto y directo, sobre la base de un padrón de todos los trabajadores al servicio de la empresa, con la participación de la autoridad laboral, en forma previa al desahogo de la prueba, apoyándose principalmente en los documentos oficiales que pueden ser del IMSS e INFONAVIT, con la finalidad de que se acredite la calidad de trabajadores.

Sin embargo, hay que advertir que la LFT en su artículo 357, señala: “los trabajadores y los patrones tienen el derecho de

constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa” y el artículo 358 dispone: “*A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él...*”. En este sentido, con el fin de normar los criterios a seguir en los procedimientos colectivos, ya sea en cuanto al depósito de un contrato, el otorgamiento de un registro, el emplazamiento a huelga o la propia titularidad del contrato colectivo de trabajo, se debe prever, que el deshago de la prueba de recuento sea a través del voto directo, libre y secreto, con el fin de que exista una auténtica libertad sindical y evitar represalias para los trabajadores que no votaron en favor del sindicato titular del contrato que se está detentando.

En ese sentido, la prueba de recuento a que se contrae el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, que practica la autoridad laboral tomando en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, es el momento procesal donde se puede comprobar su voluntad absoluta e irrestricta respecto al sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo; y precisamente para ello, la autoridad laboral debe vigilar que la *Prueba de Recuento* cumpla su cometido, protegiendo la confidencialidad de la voluntad de la persona que expresa su preferencia, al ejercer su voto dentro del procedimiento contencioso.

Por las razones dadas, se obtiene que la libertad sindical es, una garantía social íntimamente 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.

Garantía que, como hemos visto en el punto 2.7. del Capítulo II,

del presente trabajo, se reconoce en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se establece que los derechos de asociación profesional, así como la libertad de los trabajadores para formar sindicatos, misma que debe ser atendida en términos democráticos, en donde prevalezcan las decisiones mayoritarias, democracia que depende del **voto secreto** y un padrón confiable; por ello, tales características están implícitas en los principios generales que derivan de nuestra Carta Magna y de los Tratados Internacionales.

En ese orden de ideas, se destaca 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 comprometió 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*; criterios que nos permiten fundar la propuesta de la secrecía del voto tratándose de la *Prueba de Recuento.*

En ese contexto, tenemos que el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, regula el desahogo de la *Prueba de Recuento* en sus diversas fracciones; no obstante, dicha Ley, no contempla ninguna disposición relativa a que el voto deba ser libre y secreto, es decir, libre de cualquier coacción, mediante el sufragio universal libre, directo y secreto para que la prueba sea válida; por lo que, se considera necesario que en la misma se establezca la facultad de la

Junta para proveer todo lo necesario para el éxito de la diligencia de la prueba de recuento, buscando que prevalezca la libertad de los trabajadores a decidir sobre el sindicato que quieran que represente sus intereses.

Resultando necesario, sentar las bases para introducir como requisito que en la diligencia de recuento, el voto sea secreto, apoyado en los principios democráticos que rigen el derecho electoral, y que se encuentran estrechamente vinculados en este aspecto con la materia laboral; entendiendo al voto como la expresión de la voluntad de los ciudadanos para designar a sus representantes, o para aprobar o no alguna propuesta sometida a su consideración.

Los principios democráticos que tutelan esta institución son fundamentalmente los que a continuación se indican: es **universal**, ya que por regla general todos pueden votar, sin distinción de estrato social, religión, idiosincrasia o raza; es **libre**, porque el elector expresa su voluntad sin coacción alguna; es **directo y personal**, porque la voluntad es expresada solamente por el votante, sin intermediarios; es **intransferible**, porque no puede emitirse mediante otra persona que no sea el interesado; y es **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.

En este sentido, trasladando dichos principios a la materia laboral, se considera oportuno que en la Ley Federal del Trabajo se establezca que la *Prueba de Recuento* pueda desahogarse mediante el voto 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, siendo de

importancia que se respete la de quienes son titulares de ese derecho; salvaguardando y dando seguridad a las personas que expresan su preferencia por una u otra asociación sindical, evitando de esa manera alguna presión al momento de que los trabajadores emitieran su voluntad, como sería el que se vieran presionados; dando certidumbre al desahogo de la prueba en cuestión.

Aspectos que incluso han sido interpretados por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia número 2ª, /J.150/2008, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVIII, octubre de 2008, página 451; de rubro siguiente: “*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*”; (transcrita en líneas anteriores), de la cual se desprende que, el desahogo de la *Prueba de Recuento* deberá ser 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.

Es por todo ello, que se considera la necesidad de que, en los procedimientos especiales se establezca como requisito de procedibilidad de la demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo, que el sindicato promovente acompañe:

- Constancia certificada del registro del sindicato y de su representación legal;

- Copia certificada de los estatutos o de la parte donde conste su objeto o radio de acción;
- Relación firmada por los trabajadores afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda, de los trabajadores al servicio de la empresa o establecimiento, misma que deberá guardarse en sobre cerrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin acceso a la parte demandada;
- Documentos con los cuales se desprenda que se cumple con los requisitos señalados, la Junta deberá dar trámite a la demanda.

Además, se considera indispensable que en todos los casos se acredite la manifestación expresa de la voluntad de los trabajadores a través de la *Prueba de Recuento*, para resolver sobre la procedencia de la acción, independientemente de que el sindicato demandado controvierta o no la misma, para lo cual, la Junta, tomará las medidas necesarias a efecto garantizar su desahogo de manera pronta, ordenada y pacífica, de lo contrario solicitará el auxilio de la fuerza pública a efecto de evitar influencias externas en contra de los trabajadores que pretendan variar su decisión, o impedirle acudir a ejercer su voto.

Debiendo la Junta, establecer que mientras no se resuelva la titularidad, no se admitirá otra demanda por igual motivo; y una vez resuelta en definitivo dicha titularidad a favor del demandado, el actor no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurrido un año de la fecha en que el laudo causará estado.

Por otro lado, si se ofreciere la prueba de recuento en huelga, la Junta requerirá al IMSS lista de trabajadores que tenga registrados

y pedirá al patrón la misma información en la fecha del emplazamiento.

Asimismo, deberán darse las facilidades necesarias para que con simples testimonios se acredite la relación laboral de quienes no tengan documentos oficiales. Ello en virtud de que en la práctica de muchas empresas de no dar de alta a sus trabajadores.

En este sentido, una vez recibidos los documentos, la Junta deberá dar vista a las partes por tres días; y en caso de no haber objeciones, la Junta elaborará el padrón con base al cual se desahogará el recuento.

El voto deberá ser secreto y únicamente tendrán derecho a voto los trabajadores de la empresa o establecimiento que concurren al recuento, y que aparezcan en el padrón.

El funcionario de la Junta comisionado para llevar a cabo la diligencia, deberá requerir a cada trabajador antes de emitir su voto, que se identifique con credencial de elector vigente o con documento idóneo.

Al término de la votación se levantará acta circunstanciada en la que se asienten número de votos validos y nulos, así como el resultado del recuento, con la que se de cuenta a la Junta.

Concluido el desahogo de las pruebas en un plazo que no exceda de diez días hábiles la Junta deberá dictar resolución, y de no hacerlo incurrirá en responsabilidad.

Finalmente y derivado de todo lo expuesto en el presente estudio, se deduce la necesidad de que nuestros legisladores incluyan en la Ley Federal del Trabajo, lo referente a la libertad sindical, representada por el voto libre, directo y secreto, reconociendo que la importancia de esta expresión democrática, atañe a toda la sociedad, por las repercusiones que ocasiona para el desarrollo de la actividad productiva del país.

Ello, en virtud de que Estado debe comprometerse a adoptar las medidas necesarias para garantizar el libre sufragio, otorgando al voto en la *Prueba de Recuento*, el carácter de secreto, dado que las previsiones legislativas, son la base o el eje fundamental para poder aplicar eficazmente esas medidas, pues ahí se sustentarán o derivarán políticas de mayor relevancia práctica para enfrentar el problema de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Por lo anterior, es de considerarse necesario que se incluya dentro del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, el principio democrático de sufragio universal, libre, directo y secreto para que el voto a que se refiere la *Prueba de Recuento*, tenga mayor certeza jurídica, 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.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Actualmente la negociación colectiva, junto con la sindicalización y huelga, integran un conjunto de instrumentos laborales de vital importancia, por medio de los cuales se integran los derechos colectivos de los trabajadores; concebidos teóricamente para la defensa y mejoramiento de sus intereses como clase social. Sin embargo hay que considerar que estos derechos están íntimamente ligados a la estabilidad laboral y a la existencia del contrato colectivo de trabajo que actualmente están expuestos a una severa crisis que repercute en la plena vigencia de los derechos colectivos laborales.

SEGUNDA.- Dentro de la legislación laboral vigente, quienes están legitimados para exigir la celebración de un contrato colectivo son los sindicatos, y no los trabajadores de forma individual; de ahí que, sólo los sindicatos, están en condiciones de reclamar la titularidad del contrato colectivo de trabajo, así como de ejercitar el derecho de huelga cuando ésta tenga razón de ser.

TERCERA.- La propia norma laboral, impone al patrón la obligación de celebrar con el sindicato, cuando éste se lo solicite, un contrato colectivo de trabajo, con la finalidad de que queden asentados expresamente los derechos de los trabajadores. Sin embargo, el mecanismo de presión se da por medio de la huelga cuando no existe otro contrato colectivo de trabajo depositado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CUARTA.- El alcance legal del contrato colectivo se aprecia en toda su magnitud dentro de la norma laboral al extender sus beneficios a

los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados de la empresa o establecimiento. Más aún, las condiciones contenidas en un contrato colectivo también se pueden aplicar a los trabajadores de confianza, a no ser que exista acuerdo entre las partes, sindicato y patrón, que lo impida.

QUINTA.- Cuando en una empresa coexisten dos o más sindicatos, la legislación laboral ha dispuesto que la titularidad del contrato debe corresponder al sindicato mayoritario. Siendo que la voluntad de la mayoría, constituye el soporte de las decisiones sindicales. Sin embargo, en los hechos el sindicato mayoritario tiene que acudir a un juicio de titularidad mediante un procedimiento especial y a través de la Prueba de Recuento, acreditar esa mayoría; por lo que, hasta que se obtenga un laudo favorable que sea cosa juzgada se le reconocerá dicha titularidad del contrato colectivo de trabajo.

SEXTA.- Dentro del conflicto relativo a la titularidad del contrato colectivo de trabajo, la prueba idónea para resolver dicho conflicto es la de Recuento; ésta constituye así, una prueba especial dentro del derecho procesal del trabajo, siendo que está destinada a determinar quién tiene el mayor interés profesional en un contrato colectivo de trabajo, o la declaración de existencia o inexistencia de una huelga.

SÉPTIMA.- Si la Prueba de Recuento es admitida por la Autoridad Laboral, obliga a que cada trabajador sindicalizado o no sindicalizado, con excepción de los trabajadores de confianza, pueda ser requerido para expresar su voluntad de cuál es el sindicato de su preferencia. Esta manifestación individual con la suma de los votos convierte dicha expresión, en un derecho colectivo que se expresa en beneficio de una organización sindical que le permite ejercer la titularidad previa resolución de las autoridades laborales.

OCTAVA.- Conforme al criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia de rubro *“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, directo y secreto”*; se deduce que, con el desahogo de la Prueba de Recuento a través del voto libre y secreto, se propicia un acercamiento a la libertad sindical, ya que con ello se limitan las represalias para los trabajadores que no votaron a favor del sindicato titular del contrato que se está detentando.

NOVENA.- El voto secreto en materia laboral, es un elemento sustancial de la libertad sindical concebida en el Convenio 87 de la OIT que con motivo de las reformas constitucionales del 10 de junio de 2011, le otorga rango constitucional. Ello permite garantizar que el trabajador de manera segura pueda expresar su voto sin temor a represalias. Sin embargo, al no existir en la legislación laboral la garantía del voto secreto, permite que las autoridades laborales apliquen discrecionalmente este derecho, pues de negarse por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o federal, el beneficio del voto secreto, obliga al sindicato a presentar un amparo directo en contra del laudo que dicte la Junta, invocando violación al procedimiento, (esto para el caso del procedimiento de titularidad del contrato colectivo de trabajo). Por lo que al negar la Junta el voto secreto expone a los trabajadores a ser despedidos.

DÉCIMA.- El derecho al voto secreto es sustancial para lograr la igualdad con los derechos ciudadanos como lo es el sufragio popular, incongruencia que debe corregirse con la modificación a la legislación laboral.

DÉCIMA PRIMERA.- La libertad sindical es una garantía social íntimamente 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, y que un principio universalmente aceptado en todo Estado democrático de derecho, estriba en el voto libre y secreto.

Por lo que, consideramos necesario modificar el artículo 931 con una adición en la fracción II de la Ley Federal del Trabajo, en la que se integre el principio democrático de sufragio personal, libre, directo y secreto, en los siguientes términos:

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

El voto a que se refiere el párrafo anterior, será personal, libre, directo y secreto; la Junta, tomará las medidas necesarias para garantizar su desahogo de manera pronta, ordenada y pacífica, pudiendo solicitar en su caso el auxilio de la fuerza pública a efecto de evitar influencias externas en contra de los trabajadores que pretendan variar su decisión, o impedirles acudir a ejercer su voto.

La reforma laboral para incluir el derecho al voto secreto es una asignatura pendiente que pone en entredicho la vigencia de la democracia en nuestro país y anula, con su falta de reconocimiento legal, la libertad sindical consignada en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo ahora elevada a rango constitucional.

BIBLIOGRAFÍA

1. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista, México, 1996.
2. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas, México, 1988.
3. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge, México, 1989.
4. CUÉ CÁNOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México. 1521-1854. Trillas, México, 1984.
5. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 2005.
6. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Porrúa. México, 1999.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 2007.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México, 1981.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa, México, 2007.
10. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México, 2003.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.

Tomo II. Porrúa, México, 1998

12. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Porrúa, México, 1994.

13. GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Cajica, México, 1979.

14. LARA SÁENZ, Leoncio. Procesos de Investigación Jurídica. Porrúa – UNAM, México, 1996.

15. LÓPEZ GALLO, Manuel. Economía y Política en la Historia de México. Ediciones el Caballito, México, 1985.

16. MANCISIDOR, José. Historia de la Revolución Mexicana. Costa-Amic Editores, México, 1981.

17. MEJÍA GONZÁLEZ, F. La Clase Trabajadora desde el Siglo XVII. SEP, México, 1982.

18. MORALES PAULÍN, Carlos A. Derecho Burocrático. Porrúa, México, 1995.

19. PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid, 1960.

20. PÉREZ, Luis. La Revolución Industrial y las Relaciones de Trabajo. Edomex, México, 1975.

21. RUSSOMANO, Mozart Víctor. El Empleado y el Empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1992.

22. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Oficina de Asesores del Trabajo Mexicano, México, 1967.

23. SECRETARÍA DEL TRABAJO. TLC y Aspectos Laborales. México, 1994.

24. SECRETARÍA DEL TRABAJO. Situación Laboral de los Trabajadores en México. Una Visión desde la firma del TLC. México, 1993.

25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, 1978.

26. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Porrúa, México, 1978.

LEGISLACIÓN.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. McGraw-Hill, México, 2011.

2. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencias. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Esfinge, México, 2010.

3. Ley Federal del Trabajo. Ediciones Fiscales ISEF. Décima Segunda Edición. México, 2011.

4. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Porrúa. México, 2011.

OTRAS FUENTES

1. DE PINA, Rafael y DE PINA, Vara. Diccionario de Derecho. Porrúa, México, 1977

2. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa-UNAM. Tomo P-Z. 2005

3. TRUEBA Urbina, Alberto. “Recuento Histórico de la Legislación Laboral en México”. Revista Jurídica Mexicana, No. 10, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. UNAM, México, 1989.