



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECUENTO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
RODRÍGUEZ MARCIAL CLAUDIA LIZET



FES Aragón

ASESOR:
LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO

MÉXICO

2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A ANDRÉ:

Por ser ese hermoso ser de luz que ilumina, motiva y da forma a mi vida, porque por el seré una profesionalista de bien, de éxito y ejemplo a seguir. Gracias por escogerme como tú guía, te amo con todo mí ser.

A MI FAMILIA:

Por su amor, motivación, apoyo y la libertad que me han brindado para tomar y respetar mis decisiones, hoy me encuentro en esta nueva etapa, creciendo y desarrollándome como ser humano; de provecho y bienestar. Ustedes son el pilar fundamental en mi vida, los amo.

A MI GRAN AMOR:

Por motivarme a realizar mis sueños, por brindarme la oportunidad de desarrollarme por completo y estar ahí justo en el momento indicado. Siempre te amare.

A MIS AMIGOS:

Que han estado en los momentos buenos y malos, estudiando, trabajando y divirtiéndose a mi lado, cooperando con mi formación, los adoro.

A MIS PROFESORES:

Por el ejemplo, por su experiencia, tiempo, dedicación y paciencia, porque sin ellos no sería fácil adquirir los conocimientos que nos sacan del camino de la mediocridad, ni tomar o retomar el camino a un mundo mejor.

AL LICENCIADO JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO:

Por su paciencia, enseñanzas, ayuda y principalmente por ser un ejemplo a seguir, ya que es un ser de luz y armonía, que sabe guiar a la juventud. Apoyando y guiando de una forma sabia y tolerante.

A LA UNAM:

Por ser la casa de todos los que decidimos moldear nuestros sueños y conseguir el éxito.

INDICE

INTRODUCCION	I
CAPITULO 1	1
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
1.1.- Derecho laboral	2
1.1.1.- Origen de las instituciones laborales	2
1.1.2.- Características	3
1.2.- Derecho individual del trabajo	3
1.2.1.- Concepto de trabajo	3
1.2.2.- Principios del derecho individual del trabajo	3
1.2.2.1.- Competencia de las juntas de conciliación y arbitraje	7
1.2.3.- Relación individual del trabajo	9
1.2.4.- Sujetos de la relación individual del trabajo	10
1.2.4.1.- Trabajador	10
1.2.4.1.1.- De planta	11
1.2.4.1.2.- Eventuales	11
1.2.4.1.3.- De confianza	11
1.2.4.1.4.- Migratorios	13
1.2.4.2.- Patrón	13
1.2.4.2.1.- Intermediario	15
1.2.4.2.2.- Empresa	16
1.2.4.2.3.- Establecimiento	17
1.2.5.- Conflicto laboral	17
1.2.5.1.- Clasificación	18

CAPITULO 2

20

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

2.1.- Sujetos de las relaciones colectivas de trabajo	21
2.2.- Colectivización	21
2.2.1.- Coalición de trabajadores	21
2.2.2.- Asociación profesional	22
2.3.- Contrato colectivo de trabajo y contrato ley	25
2.3.1.- Como fuente	26
2.3.2.- Características	26
2.3.2.1.- Diversidad de cláusulas	27
2.3.3.- Celebración	28
2.3.3.1.- Requisitos	29
2.3.4.- Revisión	29
2.3.4.1.- Integral	30
2.3.4.2.- Salarial	30
2.3.5.- Terminación	31
2.4.- Sindicato	32
2.4.1.- Antecedentes	33
2.4.1.1.- Etapa de la prohibición	34
2.4.1.2.- Etapa de la tolerancia	34
2.4.1.3.- Etapa del reconocimiento sindical	35
2.4.2.- Finalidad	35
2.4.2.1.- Libertad sindical	36
2.4.3.- Clasificación	37
2.4.3.1.- Sindicatos de trabajadores	37
2.4.3.2.- Sindicatos de patronos	38
2.4.4.- Requisitos	38
2.4.4.1.- Registro	39
2.4.4.1.1.- Solicitud	40
2.4.4.1.2.- Acta de asamblea constitutiva	41
2.4.4.1.3.- Estatutos	41

DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECUESTO

2.4.4.1.4.- Acta de asamblea de la directiva	44
2.4.4.1.5.- Padrón de socios	44
2.4.4.1.6.- Capacidad	44
2.4.4.1.7.- Personalidad	45
2.4.5.- Fusión	45
2.4.6.- Prohibiciones	46
2.4.7.- Actos laborales	47
2.4.8.- Extinción	50
2.5.- Conflictos colectivos de trabajo o intersindicales	51

CAPITULO 3

PROCEDIMIENTOS LABORALES

3.1.- Ordinarios	55
3.2.- Especiales	55
3.2.1.- Titularidad del contrato colectivo de trabajo	56
3.2.1.1.- El recuento	58
3.2.1.1.1.- Irrevocabilidad del voto	65
3.2.1.1.2.- Empate	66
3.2.1.1.3.- Repreguntas	67
3.2.1.1.4.- Objeciones	68
3.2.2.- Huelga	69
3.2.2.1.- Procedimiento	70
3.2.2.2.- Etapas	71
3.2.2.2.1.- Periodo de gestación	71
3.2.2.2.1.1.- Pliego petitorio	71
3.2.2.2.1.2.- Presentación	72
3.2.2.2.1.3.- Tramitación	72
3.2.2.2.2.- Periodo de pre-huelga	73
3.2.2.2.2.1.- Consecuencias jurídicas	73

DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECuento

3.2.2.2.2.- Emplazamiento	74
3.2.2.2.3.- Contestación al pliego petitorio	75
3.2.2.2.4.- Conciliación	77
3.2.2.2.5.- Personal de emergencia	79
3.2.2.2.6.- Requisa	81
3.2.2.2.7.- Servicios públicos	83
3.2.2.3.- Periodo de huelga estallada	84
3.2.2.3.1.- Guardias de huelga	85
3.2.2.3.2.- Tercero interesado	85
3.2.2.3.- Requisitos	86
3.2.2.3.1.- Mayoría de trabajadores	86
3.2.2.4.- Objetivo	87
3.2.2.5.- Calificación de la huelga	88
3.2.2.5.1.- Existencia del estado legal de huelga	91
3.2.2.5.2.- Inexistencia del estado legal de huelga	91
3.2.2.5.3.- Ilícitud del estado legal de la huelga	94
3.2.2.6.- Pruebas	95
3.2.2.6.1.- Importancia decisiva de la prueba	95
3.2.2.6.2.- El recuento de los trabajadores	95
3.2.2.7.- Formas de terminación	99
3.2.2.8.- Procedimiento de imputabilidad	100
3.2.2.9.- Resolución	101
3.2.2.10.- Tipos de huelga	101

CAPITULO 4 **103**

DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECuento

4.1.- Propuesta	103
4.2.- Desarrollo	104

DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECuento

CONCLUSIONES	110
FUENTES CONSULTADAS	112

INTRODUCCION

La Ley Federal del Trabajo es el medio jurídico a través del cual se vela por los derechos de los trabajadores, en esta, se regula el Contrato Colectivo de Trabajo que es el resultado de importantes movimientos sociales, que ha lo largo de la historia hemos observado y sabemos ha emanado como consecuencia de la desigualdad entre la clase trabajadora y el capital, siempre con la ilusión de lograr una reivindicación del Derecho.

Ya que la clase obrera ha sido reprimida al tratar de ejercer de manera natural, libre y democrática su derecho de libre asociación; que no persigue otro fin que no sea la simple organización y defensa de sus intereses; esa voluntad y decisión de reunión, que absolutamente nadie debe de negar o prohibir. Libertad que se ha logrado conseguir a través de la figura del Sindicato. Importantísima figura en el derecho del trabajo, ya que es el medio idóneo para ejercer legalmente el derecho de libre asociación.

Este órgano regulado por la ley figura un papel de suma importancia en nuestro país ya que, como consecuencia de la lucha que ha ido realizando la clase obrera, forma cada día un papel mas importante en nuestro derecho, el cual al ser creado por el hombre y manejado por el mismo ha sido susceptible de múltiples violaciones que persiguen un lucro personal, perdiendo así la finalidad del mismo que es “un beneficio para la mayoría”, ya que con el ingenio humano y la fragilidad de nuestro órgano jurisdiccional, se han creado los llamados contratos de protección; que solo preservan la marginación de la clase obrera, al no obtener para sus representados prestaciones que les permitan tener un nivel de vida

superior al contemplado por la Ley. Rompiendo así con la finalidad que persigue el derecho de asociación en nuestro país.

Logrando de esta manera el Gobierno irse legitimando como regulador de las relaciones entre sindicatos y patrones, a través de los contratos colectivos de trabajo. Este organismo de control económico, político e ideológico de la clase obrera, durante décadas lo han venido utilizando la burguesía y el Estado, lesionando así la libertad y dignidad de los trabajadores.

La historia del sindicalismo moderno demuestra que existen actitudes arbitrarias de empresas que con apoyo del Estado promueven quiebras fraudulentas, cierres, despidos masivos, eliminación de clausulas contractuales, requisas de huelgas, desconocimiento de representantes sindicales, declaraciones de inexistencias de huelgas, cancelación arbitrarias de sindicatos, topes salariales, perdida constante del poder adquisitivo de los trabajadores, desempleo, etc.

Es por lo cual me he enfocado en el estudio de la prueba de recuento, toda vez que por no encontrarse reglamentada de una manera mas detallada, los sindicatos y las empresas abusan de su empleo. Al presentar a personas que se hacen pasar por trabajadores de la empresa, siendo que estos simplemente son gente ajena al conflicto, que no tienen ningún interés jurídico, ni se verán beneficiados o en el peor de los casos afectados por el desenlace de la huelga.

Motivo mas que suficiente que me brindo la motivación para ir mas allá de la simple lectura e interpretación de la Ley, aproximándome a la realidad jurídica que se vive día a día dentro y fuera de las Juntas con motivo de los Conflictos Colectivos que se presentan a cada instante dentro de nuestro país, y no dan solución a las necesidades económicas de la clase obrera, ya que los trabajadores, al ejercer su derecho de asociación, y transferirlo a un sindicato que en muchas ocasiones es un sindicato de protección, engaña a la clase trabajadora haciéndole creer que velara por sus derechos, que obtendrá mejores prestaciones para proporcionarles un mejor nivel de vida, y a base de engaños logra

representar a los trabajadores dentro de una empresa, con la simple finalidad del lucro,

Así mismo es de saber nacional que existen sindicatos cuya fuente de ingresos estriba en celebrar con los patrones contratos colectivos de trabajo, en los que apenas y se rebasan las prestaciones marcas por la Ley Federal del Trabajo, los cuales se han olvidado de la finalidad sindical que versa en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la clase trabajadora. Lo cual para los patrones resulta el mejor beneficio que su empresa les puede proporcionar, toda vez que celebra contratos colectivos sin que los trabajadores se enteren, a fin de que otro sindicato no pueda emplazar a la empresa para la firma de un contrato que beneficie a los trabajadores, teniendo a estos últimos, con prestaciones mínimas que apenas y les permiten sobrevivir.

Al darse cuenta los trabajadores de esto, busca una nueva representación, que les brinde el apoyo para salir de la marginación de la que son objeto, y en esta etapa, los sindicatos blancos, grandes, que se han ido fortaleciendo con el transcurso de los años, son difícilmente revocados de las empresas de las que se han apropiado, pero todo esto ha sido motivado por la falta de legislación sobre algunos de los temas laborales por los que debería de preocupar a nuestros gobernantes, mismos que claro en muchos de estos casos son los beneficiarios primordiales.

Es por lo cual a través de este trabajo de investigación se busca que la forma de reglamentar que los trabajadores, reales de una fuente de trabajo, sean los que velen por sus derechos, sean los auténticos representantes de sus derechos en un movimiento tan importante como lo es la huelga, a través de una Institución que tenga credibilidad para enunciarlos, siendo así los verdaderos votantes y dirigentes de sus decisiones futuras.

CAPITULO I

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La doctrina ha reconocido que el Derecho persigue tres fines: JUSTICIA, SEGURIDAD Y BIEN COMÚN; sin embargo se considera que el derecho no tiene fines, quien los tiene es la sociedad y los realiza precisamente a través de la norma jurídica, que es el objeto del estudio del derecho.

La Justicia es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo, lo que le pertenece, es el recto comportamiento en la interpretación y aplicación de la ley en la solución de los conflictos sociales.

La Seguridad por su lado es la garantía de que las personas no serán molestadas en su persona, familia, derechos, propiedades, posesiones, etc. Sin causa legal y si lo fueran, serán restituidas en el goce del derecho violado.

Y el Bien Común por su cuenta es el bienestar de todos los integrantes de la sociedad.

Atendiendo a lo anterior nos es posible comprender que el Derecho Social es aquel que protege a los económicamente débiles, y que viven de su trabajo. Dentro de esta rama social, encontramos tutelado al Derecho del Trabajo; que va estudiar las normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones como factores de la producción, persiguiendo dos fines: *inm* uno y *mediato* el otro, el primero consiste en la tutela de los trabajadores y el segundo, en la socialización de la vida humana, es decir, que los instrumentos de la producción pasen a poder de los trabajadores como medio para la supresión de la explotación del hombre por el hombre.

Teniendo así que el disfrute de los derechos fundamentales del hombre en su papel de trabajador, se otorga de conformidad al artículo 3º de la Ley, que a la letra dice:

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud, y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

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

Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

El hombre y la mujer gozan de los mismos derechos, sin importar la diferencia de edad, posición social, o partido político al cual pertenezcan, ya que todas las personas, tanto gobernantes como gobernados, tienen los mismos derechos y obligaciones.

1.1. DERECHO LABORAL

Es el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales. Realizando la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

1.1.1. ORIGEN DE LAS INSTITUCIONES LABORALES

En nuestro país en un principio el trabajo estuvo regido por la costumbre; después mediante las Leyes de Indias se impedía la despiadada explotación de la cual eran objeto los nativos por parte de los desalmados encomenderos, ya que contenía disposiciones laborales sobre jornada de trabajo y pago en efectivo del salario.

El Derecho del Trabajo como derecho de clase nació con la Constitución de Querétaro el 05 de febrero de 1917; como un anhelo del pueblo mexicano por lograr mejores condiciones de vida. Surgiendo así el artículo 123 que consagra el derecho del trabajo al ser elevado a rango constitucional. Convirtiéndose de esta manera la Constitución de 1917, en la primera Constitución que contenía una declaración de derechos sociales tendiente a proteger a los económicamente débiles.

Elaborándose así la Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamento que buscaba el equilibrio de los derechos del trabajo con los del capital.

1.1.2. CARACTERÍSTICAS

El derecho del trabajo se distingue de los demás al ir más allá de la simple tutela, reivindicación y protección de los económicamente débiles, ya que su sombra protectora se extiende a todos los componentes de la sociedad al buscar la distribución de la riqueza, buscando el bienestar y seguridad para los integrantes de la sociedad. A través de la tutela de la clase trabajadora y la protección de la fuente de trabajo.

1.2. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana, y debe asegurarle una existencia decorosa y la protección contra los riesgos de trabajo.

1.2.1. CONCEPTO DE TRABAJO

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

1.2.2. PRINCIPIOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

El Título Catorce, Derecho Procesal del Trabajo, de la Ley, comienza con el artículo 685, mismo que a la letra dice:

El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciara a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanara esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos por el artículo 873 de esta Ley.

Del cual se desprenden los principios procesales que rigen al derecho del Trabajo, mismos que a continuación se desarrollan:

LA PUBLICIDAD. Ya que las actuaciones de la Junta deben ventilarse en audiencias públicas; es decir, pueden ser presenciadas por las partes y también por terceros, solo por excepción pueden ser a puerta cerrada, cuando así lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

Este Principio tiende a dar mayor seriedad y solemnidad a las audiencias judiciales, pues ante la presencia del público, ante los presidentes, auxiliares y secretarios, que en su caso deben prescindirlas se impiden alteraciones en las declaraciones o suplantación de personas en detrimento de la seriedad de la administración de la justicia.

LA GRATUIDAD. Puesto que en la práctica laboral no existen las costas judiciales, ni el pago de ninguna especie en el procedimiento laboral, de conformidad al artículo 19 de la Ley, mismo que la letra dice:

Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno.

LA INMEDIATEZ. Principio cardinal del procedimiento laboral, con el cual se pretende que quienes deben juzgar en los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento del negocio y en conciencia, como lo manda la ley percatándose de la verdad real.

LA INSTANCIA DE PARTE. Para poner en movimiento la administración jurisdiccional laboral se necesita que aquel que teniendo interés, promueve una acción ante la Junta, ya que no podrá iniciarse de oficio. Citaremos aquí aquel adagio jurídico: *"dame los hechos que yo te daré el derecho"*.

PREDOMINANTEMENTE ORAL. Los diversos actos del procedimiento laboral son predominantemente¹ orales. Afirmando que por seguridad jurídica, el procedimiento laboral en México esta dentro de un sistema mixto, ya que es indispensable la presencia de las partes, independientemente de las constancias escritas que se elaboren con motivo de las promociones y los acuerdos que dicte la autoridad.

LA INFORMALIDAD. Desde el escrito inicial de demanda, de conformidad al artículo 872 de la Ley, el actor ha de señalar lo que pide, fundamentándolo en los hechos que ahí mismo narra, para que la Junta resuelva lo conducente, mas aun, no es requisito indispensable señalar los fundamentos legales en que se basa la acción, pero si precisar los puntos petitorios, ya que si la Junta lo considera necesario, suplirá la deficiencia de la demanda en un acuerdo que también integrara la demanda. Ya que a este principio impera el de *in dubio pro operario*; en caso de duda a favor del trabajador.

LA ECONOMIA PROCESAL. Puesto que debe llevarse a cabo con la mayor economía, sobre todo en cuanto a tiempo, por lo que la Ley faculta a las

¹ El termino predominantemente, no debe de ser confundido con el concepto exclusivamente, toda vez que aquel implica que en el derecho del trabajo, el proceso es predominantemente oral; sin embargo deja en libertad a las partes para que sus alegaciones puedan ser también por escrito.

Juntas, en términos del presente artículo y del 686 para que regularicen y ordenen la sustanciación del procedimiento, con el fin de lograr la mayor concentración y sencillez de los juicios. Sin embargo esto no constituye un medio de defensa a agotar por las partes.

CARGA DE LA PRUEBA AL PATRON. Lo cual no constituye un deber, sino una posibilidad del demandado para probar. Ya que el patrón es quien cuenta generalmente con los elementos para comprobar los hechos o esclarecer la verdad. Para este efecto, de conformidad al artículo 804 de la Ley, la junta requerirá al patrón para que exhiba los documentos que tiene obligación legal de conservar en la empresa, apercibiéndolo de que al no presentarlos se tendrán por ciertos los hechos alegados por el trabajador en relación con esas pruebas, lo cual se encuentra estipulado en el artículo 805 de la Ley.

SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR. Es indispensable el auxilio legal a los trabajadores en todas las instancias de la vida jurídica, dentro y fuera del trabajo, en el proceso el juez debe reivindicar los poderes estatales, no para imponer la voluntad del soberano omnipotente, sino en sentido tutelar de los intereses del grupo y de clase, la igualdad real de las partes y la verdad, como fundamento en el laudo. Ya que el juez es imparcial cuando resuelve conforme a la ley o procura que las partes en contienda tengan las mismas garantías y estén en el mismo nivel.

Lo cual se resume en la obligación de la Junta de atender al trabajador para el correcto ejercicio de sus acciones, siempre con base en los hechos planteados por el trabajador en la litis, mediante las manifestaciones siguientes: *completar las prestaciones, corrección a cargo del actor, subsanar la demanda en la primera audiencia y advertencia de la caducidad.*

1.2.2.1. COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje, conocer de los asuntos relativos a las actividades, empresas, ramas industriales previstas en los artículos 123 Constitucional apartado A, fracción XXXI, y 527 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que a la letra dicen:

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a).- *Ramas industriales y servicios.*

1.- *Textil;*

2.- *Eléctrica;*

3.- *Cinematográfica;*

4.- *Hulera;*

5.- *Azucarera;*

6.- *Minera;*

7.- *Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;*

8.- *De hidrocarburos;*

9.- *Petroquímica;*

10.- *Cementera;*

11.- *Calera;*

12.- *Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*

- 13.- *Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;*
 - 14.- *De celulosa y papel;*
 - 15.- *De aceites y grasas vegetales;*
 - 16.- *Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;*
 - 17.- *Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;*
 - 18.- *Ferrocarrilera;*
 - 19.- *Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*
 - 20.- *Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y*
 - 21.- *Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;*
 - 22.- *Servicios de banca y crédito.*
- b).- *Empresas:*
- 1.- *Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;*
 - 2.- *Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y*
 - 3.- *Aquellas 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.*

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

A lo cual el artículo 527 añade el siguiente párrafo

En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Los casos no previstos en esas disposiciones, quedan reservados a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y las correspondientes entidades federativas por aplicación del artículo 124 Constitucional que señala que las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados.

1.2.3. RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

ELEMENTOS

Objeto.- Es la prestación de un trabajo personal subordinado, a cambio del pago de un salario.

Consentimiento.- Consiste en el acuerdo de voluntades manifestadas exteriormente sobre la creación o transmisión de derechos y obligaciones, requiriendo para su integración dos operaciones: la oferta y su aceptación, que puede hacerse en forma expresa o tacita.

1.2.4. SUJETOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Los sujetos de las relaciones individuales del trabajo son los trabajadores y los patronos.

1.2.4.1. TRABAJADOR

Es toda persona física que realiza una actividad personal, ya sea material o intelectual, con una finalidad productiva, y que libremente presta su trabajo bajo la dependencia de otra, por cuenta y riesgo de esta última, a cambio de una remuneración.

En la Ley en su artículo 3º lo definen como:

“La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal o subordinado. “

De lo anterior podemos desprender que sus características son:

- a) Realiza una actividad personal.- En virtud de que no hace ningún tipo de distinción entre el carácter material o intelectual del trabajo que se desempeña, además de que el contrato lo realizara quien lo convino pues no se puede delegar a otra persona, si no se estaría hablando de un intermediario, y no de un trabajador directamente.
- b) Realiza un trabajo por cuenta ajena.- Puesto que el trabajo será en beneficio del patrón, y no para beneficio directo del trabajador, ya que este solo percibirá una retribución monetaria.
- c) Es un trabajo subordinado.- Ya que existe una lógica sumisión del trabajador hacia el patrón, y este solo hecho forma una relación jurídica entre ambos. Puesto que quien recibe los servicios tiene sobre el que los

presta, una facultad de mando y el que los presta tiene un deber de obediencia ante la persona a quien le presta dicho servicio.

- d) Se obliga a través de una relación contractual.- La actividad laboral se desarrolla mediante una relación contractual; con una finalidad onerosa², sinalagmática y de tracto sucesivo.

El trabajador por si solo interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos. Es por lo cual en la definición de la ley actual, encontramos el defecto secundario de hablar de “persona moral”, en sustitución de “persona jurídica”, con lo cual se hace referencia al “contrato de equipo” a virtud del cual necesariamente se conviene con una organización gremial, la realización de una obra.

1.2.4.1.1. DE PLANTA

El artículo 280 de la Ley nos indica que:

Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más, al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

1.2.4.1.2. EVENTUALES

Si bien la Ley no da una definición de estos trabajadores, son aquellos que laboran menos de tres meses al servicio del mismo patrón. Es aquel al que no se le ha asignado un trabajo de planta, pero en caso de una vacante es preferente a otros que no hayan sido trabajadores eventuales o suplentes.

A diferencia del trabajador de planta el eventual; no tiene estabilidad en el trabajo, ya que el mismo no constituye una necesidad permanente en la empresa, ni tampoco tiene una duración indeterminada en sus relaciones de trabajo.

1.2.4.1.3. DE CONFIANZA

² Ya que exige una contraprestación económica.

El termino confianza sugiere un aspecto subjetivo que se relaciona con las cualidades que debe poseer la persona a la que se va a confiar la función, lo que es de particular importancia para la vida de la empresa, por lo que se deberá elegir a la persona que en su concepto reúna los requisitos de honestidad, discreción y lealtad que se requieran para una buena ejecución de sus funciones.

Los trabajadores de confianza son aquellos que velan por la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, el éxito y prosperidad de la misma, por la seguridad de sus establecimientos y el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.

La ley nos habla de los trabajadores de confianza en su artículo 9º diciendo:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de sus funciones desempeñadas y no de la designación que se le de 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.”

De lo cual se desprende claramente que no es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador. Y la Ley nos designa como puestos de confianza los siguientes:

- Dirección
- Inspección
- Vigilancia
- Fiscalización

Por ser trabajos que realizan sus inmediatos colaboradores, que por la proximidad en que se encuentran tienen, además de acceso a los secretos empresariales, todos ellos hacen lo que el patrón, por si mismo podría hacer.

Puesto que tienen el carácter de representantes del mismo y por lo tanto cualquier acto que realicen en ejercicio de sus funciones y en relación con la empresa o negociación, se considera efectuado por el mismo patrón, quedando este obligado con sus trabajadores.

Son trabajadores que constituyen uno de los trabajos especiales que se contemplan en el título sexto de la Ley.

1.2.4.1.4. MIGRATORIOS

Aquellos que al ser contratados, se comprometen a desarrollar el trabajo en lugar diferente al de su residencia, ya sea en el propio país o en el extranjero.

1.2.4.2. PATRÓN

Es la persona física o jurídica colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, organiza y dirige la prestación, aprovechando sus beneficios a cambio de una remuneración y asumiendo los riesgos de la explotación.

Ha sido definido por la Ley como:

“Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”

De lo anterior se pueden desprender los siguientes elementos:

- a) Puede ser persona física o moral.- Ya que la Ley determina que ambas pueden utilizar los servicios de los trabajadores. Y porque hoy se considera como empleador no a la persona física del propietario de la empresa sino a la propia empresa.
- b) Contratará servicios de otros.- A través del Contrato de Trabajo, en el que se pueden fijar las obligaciones mutuas de las partes y los términos en que estas deben complementarse.
- c) Dar a cambio un salario.- Es una característica fundamental del patrón, ya que debe retribuir al trabajador, con un salario a cambio del trabajo realizado.

CLASIFICACION

Esta puede atender diferentes criterios por lo que la clasificación que considero la mas acertada queda de la siguiente manera:

- a) Por su naturaleza jurídica:
 - 1. Personas individuales
 - 2. Personas jurídicas
 - 3. Patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado)
- b) Por el tipo de actividad que desarrollan:
 - 1. Industriales
 - 2. Comerciales
 - 3. Agrícolas
 - 4. Mineras
 - 5. De servicios
- c) Por su extensión:
 - 1. Empresa
 - 2. Establecimiento
- d) Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:
 - 1. De jurisdicción local
 - 2. De jurisdicción federal
- e) Por su ubicación:
 - 1. Dentro de las poblaciones
 - 2. Fuera de las poblaciones
- f) Por el numero de trabajadores que empleen:
 - 1. Pequeñas empresas (hasta 100 trabajadores)

2. Empresas regulares (mas de 100 y menos de 1000)
 3. Grandes empresas (de 1000 trabajadores en adelante)
- g) Por la finalidad que persiguen:
1. Con fines de lucro
 2. Sin fines de lucro

1.2.4.2.1. INTERMEDIARIO

Persona que contrata o interviene en la contratación de otra, para que preste servicios a un patrón, donde el responsable de las relaciones lo es siempre el que recibe los servicios pactados.

Podemos considerar que este tipo de sujetos, en el estricto sentido de la definición, no constituye la figura de patrón, considerando que los intermediarios dejan de serlo y se convierten en patronos cuando cuentan con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores y sean empresas establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos en su nombre.

La intermediación ha sido una de las actividades mas innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, el mercader que compra la mercancía a bajo precio y la vende en una cantidad mayor, el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plusvalía.

Esta figura se puede producir en dos distintas hipótesis. En la primera un tercero, ajeno a la relación laboral, sirve de conducto para que esta se establezca en forma directa entre dos personas. Es el caso de las agencias de colocación a las que se refiere la fracción XXV del inciso "A" del artículo, 123 constitucional, en la que se dispone que:

El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para esto, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra situación oficial o particular.

En la segunda hipótesis, muy socorrida en la industria de la construcción, el intermediario actúa en nombre propio y crea entre él y los trabajadores una relación directa, generalmente con el ánimo de evitar a la empresa principal las responsabilidades derivadas de la ley.

La ley contempla una tercera figura, aunque la admite con visibles reservas. Se trata de los llamados contratistas, los cuales se entiende no se limitan a poner a disposición del patrón la obra de mano, sino que además, aportan los materiales y el equipo necesario para la realización de la misma. Donde su condición queda sujeta al hecho de que sean laboralmente solventes ya que, de otra manera, las obligaciones quedarán a cargo, en forma directa e inmediata, de la empresa principal, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del contratista devenido de intermediario

1.2.4.2.2. EMPRESA

Es una organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, con la finalidad de producir bienes o prestar servicios. Donde sus clientes, conjunto de bienes, derechos y obligaciones que la constituyen, forman un todo único que puede pasar de manos de un propietario a otro.

Constituye el círculo donde nacen, se desarrollan y mueren múltiples relaciones jurídicas, principalmente las de trabajo. Ya que es el ámbito de aplicación y vigencia de determinadas normas.

En el artículo 16 de la Ley se dice lo siguiente:

Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Y esta ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios. Estableciendo la responsabilidad de la

misma frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la misma ley, que responden directamente a los trabajadores.

1.2.4.2.3. ESTABLECIMIENTO

El concepto se ha determinado en el concepto de empresa en el artículo 16 de la Ley, citado con anterioridad, por lo cual solo queda aclarar que estos; pueden estar situados en distintas regiones geográficas, donde los elementos de trabajo y los costos de vida sean diferentes, por lo cual es posible la celebración de Contratos Colectivos de Establecimiento, lo que se explica por la diferencia de elementos de trabajo.

1.2.5. CONFLICTO LABORAL

El término conflicto, en el Derecho del Trabajo tiene una connotación histórica específica, derivada de lo que Carlos Marx denominara "*la lucha de clases*", esto es, las pugnas entre trabajador y capital, factores elementales de los elementos de producción. De ahí que la adopción de la voz conflicto, para indicar los de trabajo, provenga de los caracteres violentos que revisten las primeras manifestaciones de la lucha de clases.

Es esencial sin embargo, que el conflicto para ser de trabajo, tenga una relación inmediata o mediata, con una o varias relaciones de trabajo. Ya que los Conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y los patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Legislado en los artículos 604 y 621 de la Ley y que a la letra dicen:

Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos inmediatamente relacionados con ellas, ...

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionaran en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El conflicto surge entre los diversos sujetos del Derecho Laboral; ya que toda persona individual o colectiva, que sea parte de una relación jurídica regulada por esta rama del derecho. Por lo cual debe incluirse también a los sindicatos, terceros cuando sean beneficiarios de un trabajador y el Estado mismo cuando actué como patrono.

1.2.5.1. CLASIFICACION

Atendiendo a sus elementos subjetivos, esto es a las personas, individuales o colectivas a las que afectan los conflictos pueden ser:

OBRERO PATRONALES.- Son los que nacen entre trabajadores o sindicatos y patronos.

GREMIALES.- Los relativos a diferencias entre los propios trabajadores, integrantes del gremio obrero o trabajador, o provenientes de diferencias entre agrupaciones sindicales o gremiales, o entre estas y sus agremiados.

INTER PATRONALES.- Los que nacen exclusivamente entre patronos.

Con base a la relación de trabajo que afectan los conflictos se dividen en:

INDIVIDUALES. Los que afectan únicamente derechos personales, es decir, aquellos en los que se controvierte el derecho de uno o varios sujetos en lo individual y su solución solo será de aplicación al o a los casos planteados.

COLECTIVOS. Los que afectan derechos sindicales o de gremio, es decir, son aquellos en los que se controvierta el derecho de uno o de varios sujetos agrupados en forma estructurada y cuya resolución resuelva no solo los

casos comprendidos, sino todos aquellos que en el futuro se presenten en análogas condiciones, ya que integrara la norma general vigente.

Atendiendo a la naturaleza del propio conflicto estos se dividen en:

JURIDICOS.- Los que se refieren al cumplimiento o interpretación de una disposición normativa, en estos se encuentra ligada la Junta por el derecho preexistente y por las peticiones de las partes, puesto que las violaciones al orden jurídico solo pueden decidirse por el Estado, cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en su perjuicio.

ECONOMICOS O DE INTERESES.- Se refieren a la creación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo, se presentan cuando las partes interesadas, previo mutuo reconocimiento, no pueden ponerse de acuerdo sobre los términos de un contrato colectivo, destinado a regir sus relaciones, son la salida necesaria a la falta de acuerdo entre el sindicato obrero y el empresario.

Nacen en la imposibilidad de celebrar un contrato colectivo, y versan sobre la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, donde el Estado interviene con la finalidad de crear un estatuto que regule la vida de la empresa.

A lo que la Ley establece en su artículo 900:

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo,...

CAPITULO II

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Es el estatuto de una clase social que destruyo la soberanía empresarial e igualo la fuerza del trabajo con la del capital, garantizando la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana. Es un ordenamiento jurídico impuesto por la clase trabajadora a la capitalista para que reconozca su existencia y su derecho a emplear la negociación y contratación colectiva y el procedimiento de huelga, a fin de crear un orden justo en las relaciones entre los trabajadores y los empresarios.

Tiene tres fines principales:

- a) La velación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos que representan a la clase trabajadora y patronal.
- b) El establecimiento de normas adaptadas a las situaciones particulares de cada centro de trabajo.
- c) El reconocimiento por el Estado de la acción de autodefensa de las organizaciones de trabajadores.

2.1. SUJETOS DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO

EL PATRÓN.- Que puede ser una persona física o una moral llamada empresa, la cual solo requiere contar con la capacidad general para contratar a través de sus representantes reconocidos.

LOS TRABAJADORES.- Que deben estar constituidos en sindicato, ya que se necesita una comunidad de trabajadores, puesto que es facultad propia del sindicato celebrar contratos colectivos. Lo que da por resultado que sean las organizaciones de trabajadores los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas. No los trabajadores individualizados ni la coalición.

2.2. COLECTIVIZACION

Tiene su origen y fundamento en la tendencia natural del hombre hacia la sociabilidad, del compañerismo que surge en donde los trabajadores coinciden y hacen comunes las aspiraciones que les llevan a la integridad de asociaciones en defensa de sus derechos.

Comprende el derecho sindical, la empresa, contratación colectiva, conflictos colectivos, la huelga, procedimiento arbitral en conflictos colectivos, derecho procesal, seguro social y derecho administrativo del trabajo.

LA UNIÓN HACE LA FUERZA y con esta misma idea se integraron las primeras agrupaciones obreras a mediados del siglo XIX, haciéndose cada día más fuertes y trascendentes.

2.2.1. COALICION DE TRABAJADORES

Coalición significa; confederación, liga, unión, y expresa básicamente la idea de convenio.

Es una reunión momentánea que se disuelve después de obtener el resultado deseado, ya sea satisfactorio o no. Esta es una declaración plurilateral de la voluntad, quienes lógicamente deben tener el carácter de prestadores de servicio en beneficio del mismo patrón. Ya que en el artículo 355 se establece que:

“Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus intereses comunes. “

La coalición tanto de obreros como de patronos es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales. Y se diferencia del sindicato por su carácter de temporal y carencia de organización jurídica.

2.2.2. ASOCIACION PROFESIONAL

Encuentra su fundamento en el artículo 9º Constitucional, a Título de Garantía Individual, y que a la letra dice:

No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

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

Con lo cual se entiende que es un derecho subjetivo público de obreros y patronos, oponible al Estado y a sus autoridades. En forma específica en la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 Constitucional indica:

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

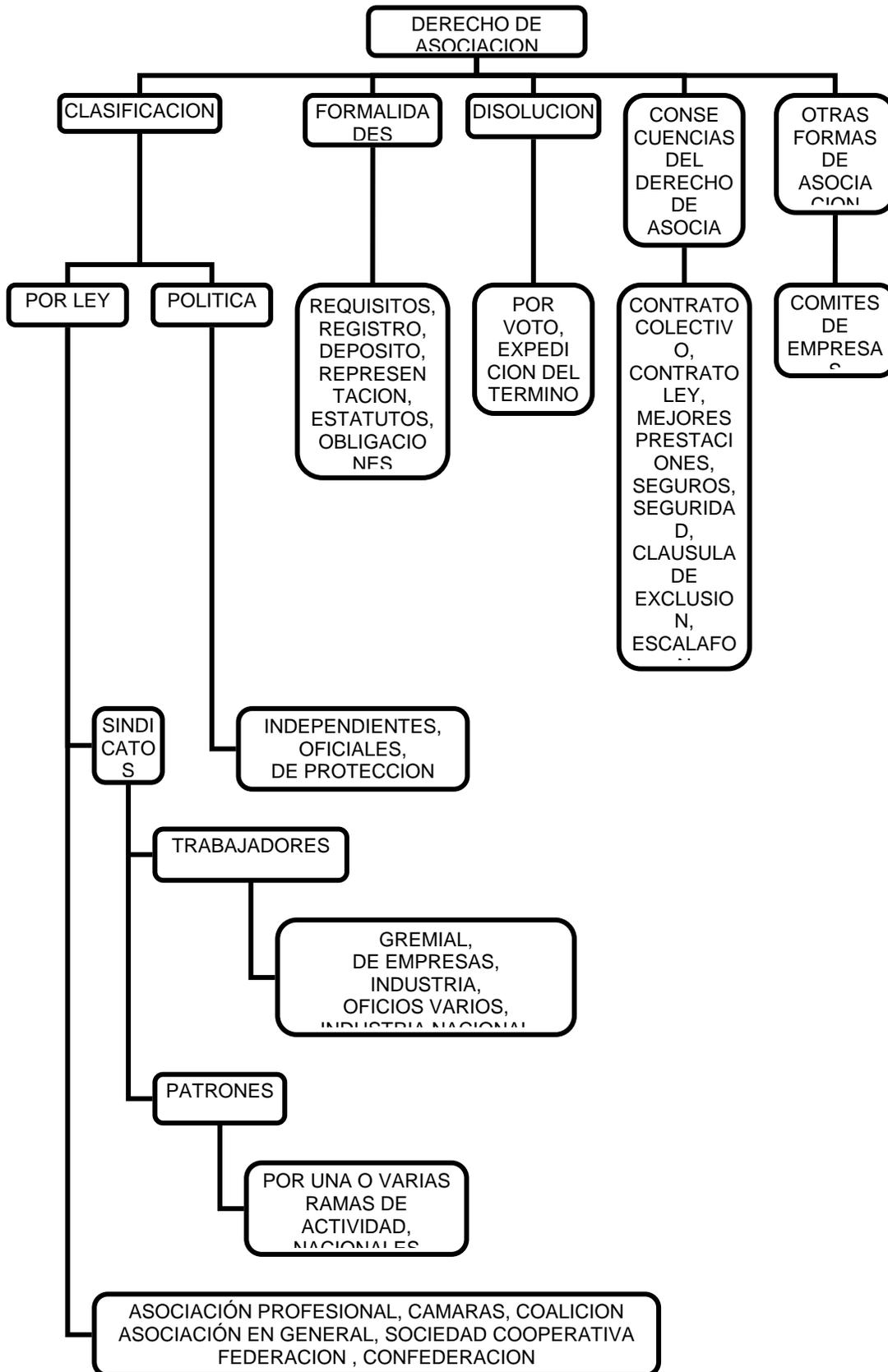
Constituyendo una Garantía Social para determinados grupos o clases sociales.

Por lo cual la libertad de asociación tiene una doble referencia:

COLECTIVA.- Trata de la libertad que la ley garantiza para que se integren sindicatos de trabajadores o patrones así como el reconocimiento estatal a las organizaciones laborales restringidas.

INDIVIDUAL.- Que se refiere al ejercicio pleno de la facultad otorgada a cada trabajador de pertenecer o no a un sindicato.

DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECuento



2.3. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO LEY

El 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.

Es un derecho de los trabajadores y una obligación para los patrones, constituyendo el establecimiento de las relaciones colectivas.

Las formas de celebración del contrato colectivo pueden ser:

- Por convenio directo entre sindicato y patrón.
- Por convenio directo derivado de un conflicto de huelga.
- Como resultado de un arbitraje, al cual se han sometido las partes, en consecuencia de un conflicto de huelga.
- Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga.
- Por sentencia colectiva dictada con motivo de un conflicto colectivo de naturaleza económica.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que 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.

En el Contrato Colectivo se fijan por una parte las condiciones de trabajo que imperaran en las empresas durante su vigencia y por la otra, el pacto de voluntades, aun cuando se realiza con la voluntad de los trabajadores delegada en su Comité Ejecutivo, la participación de los trabajadores no es directa, y el

documento no se refiere a los derechos individuales que en lo particular genera, tales como su relación individual de trabajo, su identificación específica como trabajador de la empresa y su antigüedad.

2.3.1. COMO FUENTE

Se le conoce como fuente extra estática, porque obtiene tal carácter por la conjunción de intereses entre el sindicato y la empresa, cuando convienen la cláusula de contratación colectiva. Estableciendo un pacto entre el sindicato obrero y la empresa, con el fin directo de fijar reglas abstractas, genéricas y obligatorias que regulen su relación laboral.

Dando el desplazamiento de la norma legal por la convencional, ya que no importa alterarla en su finalidad, sino superarla. Además tiene la característica de ser revisable periódicamente, y por tanto, se puede considerar móvil.

La tendencia que se percibe es en el sentido del progreso práctico y doctrinario de las convenciones colectivas, pues los legisladores, juristas y sociólogos ven en ella una arma decisiva para la solución de la lucha de clases y medio útil para que se pueda crear un clima recíproco de confianza entre patrones y obreros.

2.3.2. CARACTERÍSTICAS

Obligatoriedad: El artículo 387 de la Ley señala que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo soliciten, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

Sin embargo lo anterior no implica la obligación del patrón de aceptar la propuesta sindical contenida en el clausulado del contrato colectivo, pues la ley permite que este firme de común acuerdo entre los contratantes.

Extensibilidad: El artículo 396 de la Ley señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato, inclusive a los

de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el propio contrato colectivo.

Inmediatez: Una vez entrado en vigor el contrato colectivo, surtirá sus efectos en las relaciones individuales de trabajo, debiéndose por convenio reformar los contratos individuales de trabajo.

Generalidad: Reúne algunas características de la Ley como son el de obligatoriedad, abstracto y general en una empresa.

2.3.2.1. DIVERSIDAD DE CLAUSULAS

De acuerdo con su naturaleza se dividen en:

CLÁUSULAS NORMATIVAS: Son las generales, que fijan obligaciones de hacer y de dar entre las partes, establecen el lugar de trabajo, el horario de labores, los días laborables, las prestaciones de los trabajadores, etcétera.

CLÁUSULAS DE EXTENSIÓN: Estas hacen partícipes de los logros sindicales incluso a los trabajadores que no forman parte del sindicato titular del contrato.

CLÁUSULAS DE SEGURIDAD SOCIAL: Las cuales se dividen en;

- Cláusulas de inclusión: que son aquellas mediante las cuales el sindicato adquiere la facultad de ser único proveedor de la mano de obra que requiera la empresa, la que se obliga a dar aviso al sindicato a fin de que este determine a la brevedad quienes serán los nuevos trabajadores.
- Cláusula de exclusión: Con las que el sindicato adquiere la facultad de pedir y obligar a la empresa el retiro definitivo de determinado trabajador que por faltas graves al orden estatuario sindical, hubiese merecido tal sanción a juicio de la asamblea general.

Con respecto a este tema en general encontramos la siguiente tesis que dice:

TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN. Conforme a lo dispuesto en el artículo 395 de la Ley Federal del

Trabajo, cuando en el contrato colectivo existe la cláusula de admisión por ingreso, el sindicato tiene el derecho de proponer a las personas que ocupen los puestos vacantes o de nueva creación. Por tanto, conforme a la cláusula de admisión establecida en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre la empresa y el sindicato titular del pacto colectivo hasta ese momento y, por tanto administrador de la cláusula de exclusión por admisión, aquélla perdió libertad para designar a su personal y éste tiene el derecho de proponer a las personas que la empresa debe contratar. Consecuentemente, si en el juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo el sindicato demandado objeta en la diligencia de **recuento** a los trabajadores por no haber sido contratados a través de esa organización sindical, el diverso sindicato que demanda la titularidad está obligado a probar que los trabajadores votantes estaban legalmente contratados, de suerte que si no lo hizo se transgredió la cláusula de admisión por ingreso y, por lo tanto esos trabajadores no pueden formar parte de los que voten para efecto de definir la titularidad del contrato.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. 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

CLÁUSULAS SALARIALES: Son las económicas y que por su importancia llegan a considerarse como requisito formal de existencia. Ya que determina movimientos de ascenso en los salarios.

2.3.3. CELEBRACION

Debido a que es un acto formal, necesariamente debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y surtirá efectos desde la fecha y presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2.3.3.1. REQUISITOS

En vista de que consiste en un acto solemne y esta se refleja de manera implícita en la validez del contrato, se requiere:

- Que sea elaborado en forma escrita.
- Que se registre ante la autoridad.
- Que se le adjunte el tabulador de salarios.

El cual deberá de contener;

- * Los nombres y domicilios de los contratantes (empresa y sindicato).
- * Las empresas y establecimientos que abarque.
- * Su determinación o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada.
- * Las jornadas de trabajo.
- * Los días de descanso y las vacaciones.
- * Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores de la empresa o establecimiento que comprenda.
- * Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- * Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo a la Ley.
- * Aquellas que convengan las partes.

2.3.4. REVISIÓN

La revisión periódica de los contratos colectivos, es una medida necesaria, puesto que transcurrido el término de un año puede haber desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda, lo cual hace preciso efectuar los cambios necesarios buscando así, el equilibrio económico de los trabajadores.

En la revisión del contrato colectivo se observaran las normas que establece el artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo:

Si se celebren por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

Si se celebren por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos por lo menos.

Si se celebren por varios patrones, se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Existen dos tipos de revisiones:

2.3.4.1. INTEGRAL.

Esta consiste en la revisión del clausulado del contrato colectivo del trabajo, así como en el salario, es decir en esta revisión se pueden hacer mejoras no solo al salario sino a las prestaciones señaladas en la Ley así como en las creadas en el Contrato.

La cual deberá hacerse por lo menos sesenta días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años.
- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.
- Del transcurso de dos años, en los casos del contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y en su defecto a la fecha de su depósito.

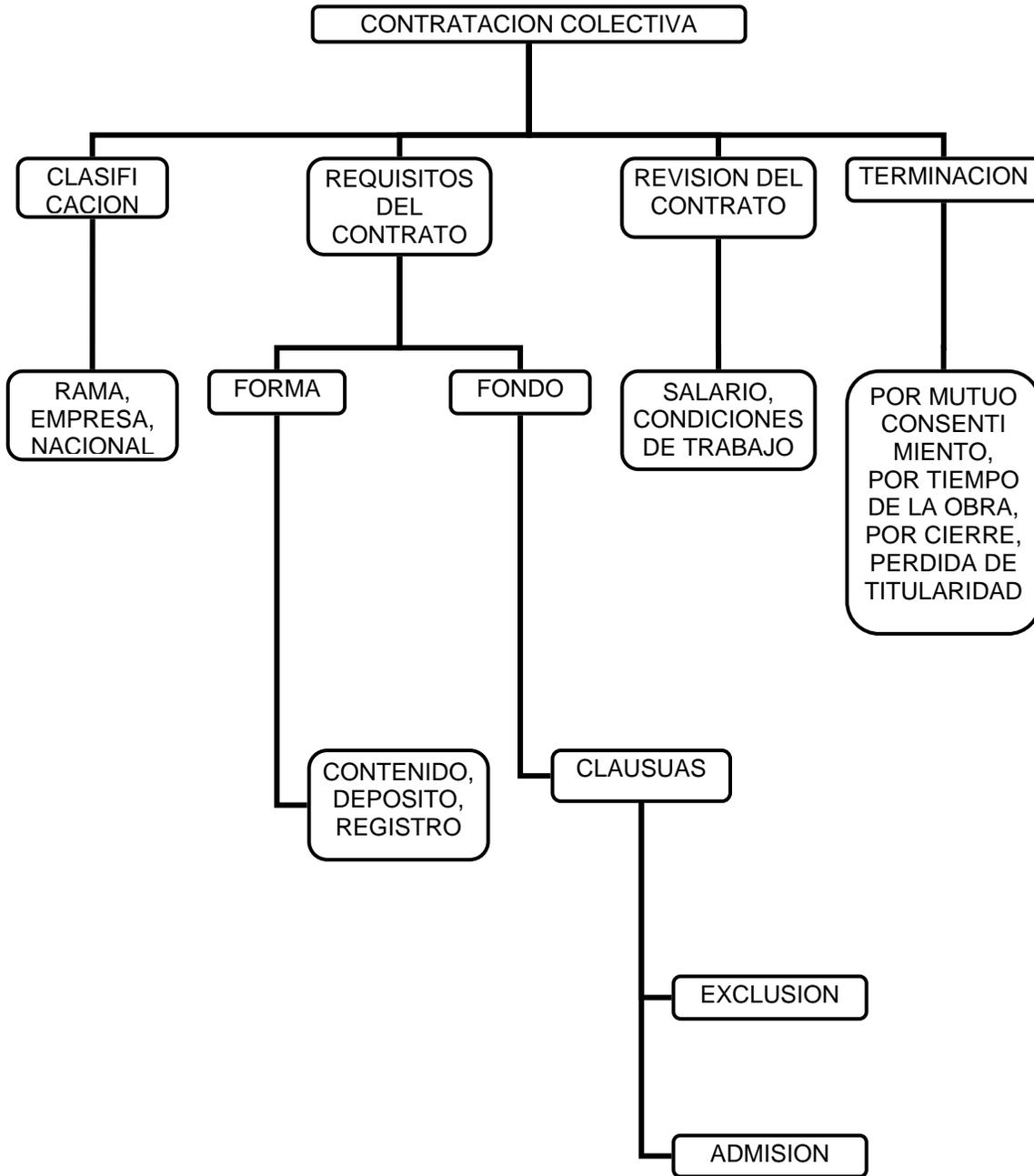
2.3.4.2. SALARIAL

La cual sin perjuicio de la revisión integral será revisable cada año. Y deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

En el indebido caso de que ninguna de las partes solicite la revisión en términos de la Ley y no se ejercite el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogara por un periodo igual al de su duración o continuara por tiempo indeterminado.

2.3.5. TERMINACION

La duración de un contrato colectivo es indefinida, ya que durara mientras perduren los motivos que le dieron origen.



2.4. SINDICATO

La palabra sindicato proviene del francés *syndicat*, considerada como asociación profesional.

Syndicat a su vez, deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego *syndikos*, defensor, *syn* que quiere decir con, colaboración y *dykh* justicia.

Con lo que tenemos que sindicato significaría la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta, en todos sus aspectos, orígenes, divisiones, reglamentaciones, actividades y finalidades, que con motivos únicamente laborales, se han integrado en todo el mundo y se convirtieron en un factor determinante para la dignificación del trabajo. Estableciendo nuevas bases de convivencia entre los dos factores de la producción: Capital y Trabajo.

La Ley define a los sindicatos en su artículo 356 que a la letra dice:

Es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Para que la acción sindical rinda frutos de justicia social debe nutrirse en las profundas raíces de la libertad, de la democracia y del pluralismo sindical. Ya que el sindicalismo es el instrumento por excelencia para el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de los trabajadores, el estudio de sus intereses y su mejoramiento.

2.4.1. ANTECEDENTES

El sindicalismo se origina al producirse ese acontecimiento histórico denominado Revolución Industrial, donde la maquina sustituye al trabajador manual; la fábrica ocupó el lugar del taller; la gran industria sucede y suplanta a la economía del artesano y la producción. Ocasionando el rompimiento irremisible del equilibrio entre el patrono y el trabajador.

La explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patronos, fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, para reclamar condiciones salariales más justas, jornadas laborales más cortas y, en general, llegar a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora.

Fruto de un sentimiento natural de solidaridad. Pero las nacientes agrupaciones no tenían cauce legal para manifestarse y negociar con la empresa,

recurriendo a la violencia física atacando las instalaciones fabriles. Lo que trajo como consecuencia que el estado intentara reprimir a los sindicatos mediante su prohibición.

2.4.1.1. ETAPA DE PROHIBICION

La transformación industrial, que opero primero en los países europeos, prohibió terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista no veía justificación para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales. Y no solo ignoro ese derecho de asociación en las incipientes normas laborales de la época, sino que lo tipifico como delito en los códigos penales. Obstáculos que continuaron con una serie de políticas anti asociacionistas, que se prolongaron durante casi un siglo.

2.4.1.2. ETAPA DE LA TOLERANCIA

Con el tiempo los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo. Por ello en los diversos países se inicio una etapa llamada de tolerancia sindical, en la cual, sin otorgar reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía de hecho, sin establecer nada al respecto en las leyes dictadas por el Estado.

En Inglaterra a fin de hacer permisible la integración sindical se dicto una sentencia *Chief Justice Show* en el caso Commonwealth contra Hunt, de 1842, que en la parte fundamental de su texto decía:

La intención de la asociación es la de inducir a que se encuentren en ella quienes se dediquen a la misma profesión. Tal intención no es ilícita. No tiene nada definitivo que los hombres concerten, en el ejercicio de sus propios y reconocidos derechos, en la forma en que más convenga a sus intereses.

Esta apertura se daba porque empezaba a sentirse en el ambiente que el individualismo liberal, al menos en el medio laboral, no era la formula apropiada

para el desarrollo con paz social. Provocando que a la larga se tornara necesario que el Estado reconociera estas agrupaciones laborales.

2.4.1.3. ETAPA DEL RECONOCIMIENTO SINDICAL

Esto sucedió a finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos lograron que el Estado variara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, el derecho de integrarse en sindicatos.

Inglaterra fue el país que dio el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición en 1824, que otorgaba legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad.

Para 1834 los trabajadores fundaron la *Grand Nacional Consolidated Trade Unión* que reunía más de 500 mil trabajadores de diferentes industrias. Que en mayo de ese año anunciaron una huelga general, a fin de reclamar una reducción de la jornada laboral a ocho horas. La huelga, anunciada para el mes de junio, nunca se llevo a cabo, a causa de que los patrones hicieron varios paros e indispusieron a la clase media dominante en contra del sector sindicalista que perdió fuerza.

En el siglo XX las nuevas doctrinas sociales, no solo aceptan la unión de los trabajadores en defensa de sus derechos, sino que la propician y legislan, se admite y recomienda la contratación colectiva, entre sindicatos y patrones, para elevar de esa forma los niveles de vida de los trabajadores.

2.4.2. FINALIDAD

En la vida practica y legal, no puede surgir un sindicato si sus miembros no están ligados por una relación de trabajo subordinado. Por un lado los trabajadores y por el otro los patrones, la historia y en cierta medida el Estado, ponen en manos de los sindicatos la búsqueda de la justicia, la defensa, el estudio y el mejoramiento de los intereses comunes.

Donde la primer tarea de los sindicatos es procurar la unión de los trabajadores para defender mejor sus derechos y, en segundo, lograr en los contratos colectivos mejores condiciones de trabajo para sus agremiados.

2.4.2.1. LIBERTAD SINDICAL

Con la existencia de los sindicatos, federaciones y confederaciones se pretende hacer realidad el principio de que la unión hace la fuerza. Al conjuntarse los trabajadores, están dando forma a un instrumento mas eficaz de defensa y lucha.

La libertad sindical consiste en un derecho individual de los trabajadores para formar sindicatos frente al Estado y frente al capital y uno colectivo en cuanto se refiere a la vida y acción de los sindicatos ya constituidos, evitando el monopolio sindical, ya que cualquier coalición de trabajadores puede integrarse sindicalmente si cumple con los requisitos de ley.

El artículo 123 apartado A fracción XVI de la Constitución establece:

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

Y en su apartado B fracción X señala:

Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo hacer uso del derecho de huelga, previo al cumplimiento de los requisitos que determine la Ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo consagra.

Y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 357 nos dice que:

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

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México, en su artículo 2, permite a trabajadores y empleadores “sin ninguna distinción y sin autorización previa... constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Y en el ejercicio de esta libertad sindical surgen conflictos entre: trabajadores, empleadores, el sindicato y sus afiliados y entre el sindicato y otros sindicatos.

2.4.3. CLASIFICACIÓN

Prácticamente se divide en dos clases; de trabajadores y de patrones, mismos que a su vez cuentan con subdivisiones que a continuación se describirán:

2.4.3.1. SINDICATOS DE TRABAJADORES

1.- GREMIALES.- Formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Pues así eran los gremios de la Edad Media.

2.- DE EMPRESAS.- Formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

3.- INDUSTRIALES.- Formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, pero dentro de una entidad federativa.

4.- 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. Ciertamente corresponde a un nivel más elevado de desarrollo industrial, comercial o de servicios y, en gran medida, ofrece una estructura más amplia para que los trabajadores ejerzan su monopolio sindical de mano de obra y, en consecuencia, de

condiciones de trabajo, en empresas que sin tener el mismo nombre, están conectadas por su capital, e inclusive pueden llegar a ser transnacionales.

5.- DE OFICIOS VARIOS.- Formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión, sea menor de veinte.

2.4.3.2. SINDICATOS DE PATRONES

1.- Formados por patrones de una o varias ramas de actividades, dentro de una entidad federativa.

2.- NACIONALES.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

2.4.4. REQUISITOS

La ley laboral exige requisitos y un procedimiento determinado, específico, y mientras estos no se cumplan por ser de orden público los actos laborales de este pretendido sindicato no produce efectos legales como actos de un sindicato, ya que los mismos son nulos de pleno derecho.

En el sentido de condiciones previas pero además constantes y continuas, tenemos que se debe ser trabajador o patrón y estar en aptitud de ejercer el derecho de asociación profesional.

Los requisitos para constituir sindicatos son:

- A) La voluntad; para constituir el sindicato, o bien de formar parte de uno ya establecido.
- B) El objeto; el cual se basa en el estudio y mejoramiento de los intereses comunes.

- C) El número mínimo de sujetos; señalado por la ley para poder formarlo, si el sindicato es de trabajadores el número mínimo es de veinte en servicio activo, y si se trata de patrones: tres.

Para determinar el mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiere sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la fecha en que se otorgue este.

- D) El registro; ante la autoridad, la cual se cerciora o debe cerciorarse de que se han cumplido los requisitos previos.

DE FONDO

Los cuales son fundamentales para la existencia del grupo sindical.

DE FORMA

Estos son de observancia de actos de registro obligatorios que la Ley impone a los integrantes de las agrupaciones.

2.4.4.1. REGISTRO

Los órganos competentes para conocer del registro son:

LOCAL.- Son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, las autoridades competentes para registrar sindicatos locales. Usualmente hay una en cada estado, cuando hay más de una, el acuerdo de creación fija su competencia territorial y objetiva: si el territorio se divide, será competente la junta dentro de cuya jurisdicción quede el domicilio del sindicato que pretenda registrarse.

Es común que dentro de las Juntas exista una sección u oficina, secretaria u auxiliaría, que de trámite al procedimiento hasta el momento de ponerlo en estado de resolución.

FEDERAL.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la autoridad federal competente para registrar sindicatos federales. Y el que sean de esta

naturaleza dependerá de la actividad a que se dediquen sus socios. La fracción XXXI, del artículo 123 constitucional en su apartado A, estructura por ramas industriales y por empresas las de competencia federal.

Este registro es indispensable para que actúe el sindicato en su respectiva competencia.

2.4.4.1.1. SOLICITUD

Al efecto los artículos 365 y 366 de la Ley establecen:

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

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

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

III. Copia autorizada de los estatutos; y

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

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

Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente:

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

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

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

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

2.4.4.1.2. ACTA DE ASAMBLEA CONSTITUTIVA

Especial importancia reviste que la asamblea se haya realizado en el lugar y en una fecha que pueda verificarse por la autoridad registradora, que tiene la misión de cerciorarse de que se han cumplido los requisitos y de que son ciertos.

En el cuerpo del acta debe constar la presencia de sus constituyentes, la forma en que organizaron sus debates, el propósito, así como el análisis y aprobación de constituirse en sindicato, cuidando que este acuerdo proceda en tiempo a la aprobación de estatutos y a la elección de la directiva, además de que concuerde el nombre con el que aparece en los estatutos.

2.4.4.1.3. ESTATUTOS

Respecto a su contenido el artículo 371 de la ley nos señala:

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de

que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Periodo de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

MODIFICACIÓN DE ESTATUTOS. Dentro de los diez días siguientes, y con copia autorizada del acta respectiva, el sindicato esta obligado a comunicar las modificaciones de sus estatutos a la autoridad que lo registro.

Las normas contenidas en los estatutos, que constituyen su ley fundamental, deben ser claras, escritas, indubitables. Por ello deben de precisarse

los testos que dejan de ser estatutos, y los nuevos, realizando las transcripciones y explicaciones que los precisen.

2.4.4.1.4. ACTA DE ASAMBLEA DE ELECCIÓN DE LA DIRECTIVA

CAMBIO DE DIRECTIVA. Con el aviso dentro de los diez días de realizado el cambio, se debe acompañar copia autorizada del acta respectiva, por duplicado. Y en caso de conflicto debe vigilarse cuidadosamente que suscriban la documentación los órganos facultados para ello; que haya continuidad en los tiempos del procedimiento. Y mientras no se elija nueva directiva, que sea valida, la anterior continuara en función.

2.4.4.1.5. PADRON DE SOCIOS

Usualmente la autoridad registradora suministra los formatos para las listas de miembros: nombres, puesto, patrón, salario, domicilio y demás datos si son trabajadores y sus datos respectivos, si la lista es de patrones.

ALTA Y BAJA DE SOCIOS. Los socios que reúnan las condiciones de admisión causaran alta, y esta cuestión deberá de *acreditarse* con la documentación respectiva. Ya que la ley establece en la fracción III de su artículo 377 que:

Son obligaciones de los sindicatos:

III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

2.4.4.1.6. CAPACIDAD

Se refiere a la capacidad de goce que caracteriza la aptitud plena de las personas en derecho. Que de conformidad a lo establecido en el artículo 374 de la Ley encontramos que los sindicatos pueden:

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Ya que el sindicato mexicano vive para todos los campos: laboral, civil, administrativo, constitucional, mercantil, penal, fiscal. Produciendo efectos ante todas las autoridades.

2.4.4.1.7. PERSONALIDAD

La persona es el sujeto colectivo sindicato, que tiene capacidad de goce por ser persona moral, y actúa por medio de su directiva, la cual debe acreditar la capacidad, conforme a lo establecido la fracción IV del artículo 692 de la Ley y que señala:

Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

La directiva no es representante, ya que es el sindicato, y puede ejercer su capacidad de goce.

2.4.5. FUSION

Uno o mas sindicatos deciden fundirse con otros entre si. Pueden adoptar tres caminos:

1. El sindicato A se funde con el B, el sindicato A desaparece, el B permanece.
2. El sindicato B se funde con el A, el B desaparece y el A permanece.

3. El sindicato A y el B se funden en uno nuevo, el C, luego los sindicatos A y B desaparecen.

2.4.6. PROHIBICIONES

Queda prohibido en los sindicatos:

- Intervenir en asuntos religiosos
- Ejercer la profesión de comerciantes con ámbito de lucro
- Imponer multas
- Establecer en los centros de trabajo expendios de bebidas alcohólicas, casas de juego de azar y de asignación
- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o sexo
- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados
- 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 este
- Obligar a los trabajadores mediante coacción o cualquier otra forma a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a la que pertenezcan o que voten por determinada candidatura
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones a los establecimientos o lugares de trabajo
- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes
- Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento
- 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

- Portar armas en establecimientos ubicados dentro de las poblaciones
- Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante

2.4.7. ACTOS LABORALES

La vida potencial del sindicato en el medio laboral es rica, y a continuación daremos un breve recorrido para presentar su misión en el derecho mexicano:

EMPLAZAMIENTO Y EJECUCIÓN DE HUELGA: Huelga es la suspensión de las labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores, donde la coalición es el titular de la huelga, esta debe de cumplir con los requisitos de mayoría obrera, y perseguir alguno de los objetivos señalados en la ley. Sirve como medio para obligar al patrón a acceder a sus peticiones. El cuidado de la fuente de trabajo y su ulterior desarrollo seguramente servirán de apoyo a peticiones juiciosas, donde la capacidad económica de la empresa constituye el límite del derecho.

CELEBRACIÓN DE CONTRATO COLECTIVO: Ningún otro sujeto solo el sindicato, puede celebrar contrato colectivo de trabajo, y a ello esta obligado el patrón cuando tenga a su servicio a dos o más trabajadores miembros del sindicato que lo pide.

CELEBRACIÓN DEL CONTRATO LEY: Cuando el sindicato o los sindicatos representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o mas zonas económicas, que abarque una o mas de dichas entidades o todo el territorio federal.

CELEBRACIÓN DE CONVENIO Y ACUERDOS COLECTIVOS: Son muchos los que se pueden celebrar, y de hecho celebran los sindicatos de trabajadores y patrones, en la practica diaria de su convivencia en las empresas, para resolver problemas de aplicación, interpretación, integración de vacíos en

los contratos colectivos, en los contratos ley o en la misma ley, o como complementarios o suplementarios de ellos, o suspensivos, o modificativos e incluso extintivos de derechos y de obligaciones o de relaciones de trabajo individuales o colectivos.

CELEBRACIÓN DE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO: No requiere que haya sindicato de trabajadores, puede celebrarse con una simple representación de estos, pero si existe es el titular de ese derecho colectivo.

NEGOCIACIONES: Por ser el titular y el administrador del contrato, el sindicato entabla CONSTANTEMENTE NEGOCIACIONES COLECTIVAS.

REPRESENTACIÓN DE SUS MIEMBROS: A lo cual los artículos 375 y 376 establecen:

Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Artículo 376.- La representación del sindicato se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

PARTICIPACIÓN EN ÓRGANOS DEL ESTADO: Con frecuencia se encuentran, como partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, los Jurados de Responsabilidades de cada una de estas, el Instituto de Fondo de Vivienda de los Trabajadores, de las Comisiones de Salarios Mínimos y de Participación de Utilidades, dirigentes sindicales obreros y patronales, que

tiene derecho a designar como representantes de su clase ante dichos órganos u organismos públicos.

BOLSA DE TRABAJO: Los sindicatos constituyen las más fuertes agencias de colocación. Admiten en su seno a un número amplio de aspirantes al empleo y los conservan como una reserva, de donde toman las cantidades que proponen a los patrones para ocupar no solo las vacantes y puestos de nueva creación, sino para sustituir a los ausentes por diversas causas o para cubrir demandas extraordinarias de mano de obra.

ACTUACIÓN DE LA PREFERENCIA SINDICAL: Precisamente sobre las candidaturas de trabajadores que han de proponerse al patrón.

OCUPACIÓN DE PLAZAS O PUESTOS: Cuando tiene pactada la cláusula de ingreso, o cuando participa de forma mixta en la definición de los puestos de escalafón y en su ocupación en toda la empresa, el sindicato actúa en una de sus principales funciones de justicia.

SUSTITUCIONES: No todos los sindicatos han pactado con los patrones la obligación de estos de cubrir las ausencias de los trabajadores, pagando a los sustitutos todo o parte del salario ausente.

ALIANZAS: Las alianzas o pactos de no agresión y de ayuda mutua, especialmente en las revisiones de contratos colectivos o contratos ley, son frecuentes en el movimiento obrero, además de que constituyen frentes de lucha de importancia para el Estado. Esas alianzas o pactos pueden desembocar en huelgas de solidaridad o en una huelga general.

AVANCE EN OTROS CAMPOS: Los sindicatos comienzan a incorporar a su objeto social ciertas actividades que habían estado reservadas a otras entidades: oportunidad de prácticas profesionales en los sindicatos o en las empresas que controlan, etc.

ACTOS DE SOLIDARIDAD SOCIAL: Han ampliado el alcance de su objeto a actos de solidaridad social: búsqueda y rescate de víctimas con grupos adiestrados en la práctica del trabajo.

DERECHOS HUMANOS DE LA TERCERA GENERACIÓN: Los sindicatos se están convirtiendo en protagonistas sumamente fuertes en la defensa de los derechos humanos de la tercera generación o de solidaridad, de defensa del ambiente, de bienes patrimonio de la humanidad, del derecho humanitario en las colectividades en guerra, aun fuera de las fronteras nacionales.

INTERNACIONALIZACIÓN: Asociándose internacionalmente o formando organizaciones de alcance internacional. Los sindicatos van planteando, la necesidad de legislar con esa proyección en defensa del hombre que trabaja en países de diferente desarrollo, pero que realiza su actividad al servicio de un mismo capital.

COMPARTIR RESPONSABILIDADES CON EL ESTADO: Porque los fenómenos que ahora nos sobrepasan y casi nos aplastan, claman por esa participación en el diseño y adopción de decisiones de largo alcance social, así como en su cumplimiento. Es una amplia aspiración democrática.

CONCERTACIÓN SOCIAL: Concertando los factores de la producción con el Estado, en un esfuerzo apremiante de estabilidad social, el Pacto de Solidaridad Económica y el Pacto de Estabilización y Crecimiento Económico, que da margen para renegociar la deuda externa, mejorar el producto interno bruto y su distribución mas justa en el nivel macroeconómico, con el fin de recuperar la pujanza de la reivindicación social y sindical.

2.4.8. EXTINCIÓN

La extinción voluntaria de los sindicatos puede producirse por dos hipótesis: por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y al transcurrir el término de duración fijado en los estatutos. Al disolverse un

sindicato, el activo se aplicara en la forma en que determinen los estatutos, a falta de disposición expresa pasara a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existe, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

2.5. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO O INTERSINDICALES

Configurar con propiedad el conflicto colectivo de trabajo requiere, como condición previa, establecer la naturaleza del interés en juego que, por medio de la formalización del conflicto, es sometido a debate. El que se trate, por supuesto, de un interés colectivo, en el sentido de enlazar homogéneamente a una pluralidad de personas, excluye el interés singular o específicamente motivador de discusión entre trabajador y empresario, individualmente contrapuestos en la relación de litigio. El conflicto colectivo, en cuanto del mismo son partes una colectividad muy peculiarizada de trabajadores, frente a un empresario o a un grupo de empresas revela, de pronto, la existencia de una pluralidad de intereses coincidentes, que esta necesariamente en la base del interés colectivo.

La importancia de categoría e interés colectivo como conceptos básicos para la elaboración del derecho colectivo del trabajo, configura a aquel atribuyéndole los siguientes elementos característicos: la economicidad, o tendencia a satisfacer una necesidad económica común, la indivisibilidad, dado que el interés tiene significación colectiva, y solo puede ser satisfecho colectivamente, y la generalidad, en el sentido de cualquier interés indivisible y referido a una colectividad queda comprendido en la noción de interés colectivo.

Son conflictos de trabajo las discrepancias y controversias acerca de la aplicación e interpretación de un derecho laboral preestablecido en una norma legal o convencional, la costumbre, sentencia judicial o laudo arbitral, o acerca del establecimiento, revisión, modificación o extinción de una norma.

Son fricciones surgidas entre trabajadores y patronos, con motivo de la relación laboral o de la interpretación y aplicación de la Ley.

Con lo que concluiremos que:

CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES Y ENTRE EMPLEADORES SON:

aquellos que surgen del ejercicio, interpretación, establecimiento, modificación o extinción de los derechos laborales. Respecto de la determinación de los sujetos de estos derechos.

CONFLICTOS SINDICALES: son aquellos que surgen entre el sindicato y sus afiliados, entre dirigentes sindicales o entre afiliados, así como los que surgen entre organizaciones sindicales. Emanados del ejercicio de la libertad sindical. Es decir si dentro de una empresa existen trabajadores que pertenezcan a varios sindicatos y concurren a solicitar a firma y la titularidad del contrato colectivo, se esta ante un conflicto entre sindicatos.

El artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

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

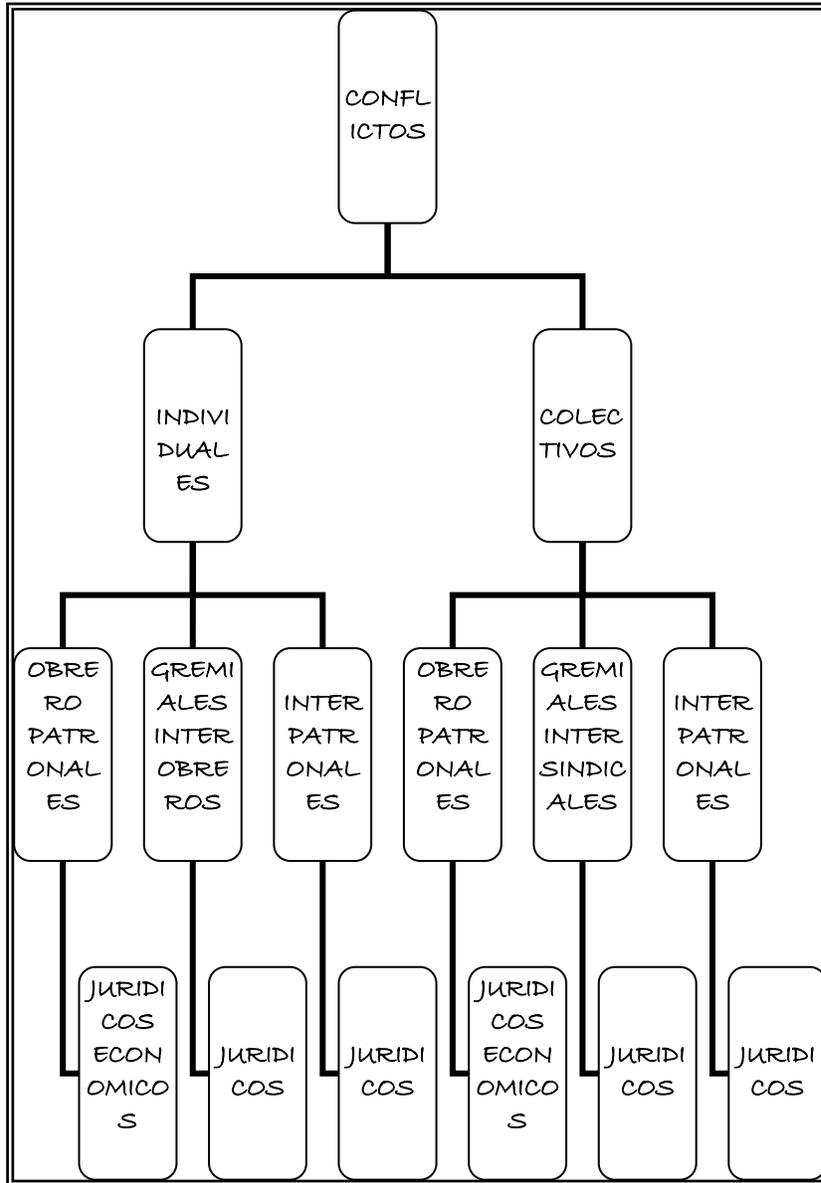
I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato se celebrara con el que tenga mayor número de trabajadores en la empresa.

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

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

La pérdida de la mayoría a la que se refiere el artículo antes mencionado, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la pérdida de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Comprendido lo anterior y lo señalado en el capítulo respectivo a los conflictos laborales podemos esquematizar la clasificación de la siguiente manera:



CAPITULO III

PROCEDIMIENTOS LABORALES

3.1. ORDINARIOS

El procedimiento ordinario rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, es decir, constituyen la regla general y las excepciones se reglamentan por procedimientos específicos. Estos no crean en los laudos condiciones nuevas de trabajo, ya que únicamente se aplican las disposiciones legales al caso concreto, dirimiendo la controversia planteada por las partes.

En cuanto al desarrollo de este procedimiento encontramos su regulación en el Capítulo XVII; titulado Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la Ley Federal del Trabajo.

3.2. ESPECIALES

Los procedimientos especiales tiene por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, ya que las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas.

Estos se regulan en el Capítulo XVIII; titulado de los procedimientos especiales, de la Ley Federal del Trabajo el cual de manera específica en su artículo 892 establece los conflictos que deben ser resueltos por esta vía. Este procedimiento se sustancia en una sola audiencia, pudiendo decir que es de carácter sumarísimo. Y su rapidez se debe a la índole de los asuntos que se tramitan en este procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda. En el cual se pueden ofrecer las pruebas. La Junta con diez días de anticipación, citara a una audiencia de conciliación demanda y excepciones, pruebas y resolución. Audiencia que deberá de celebrarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la demanda, o al concluir las investigaciones.

Apercibiendo a la parte demandada de que en caso de no comparecer a la audiencia, la Junta dará por admitidas las peticiones de la actora, en términos de lo señalado por el artículo 894 de la Ley.

En esta audiencia la Junta procurara avenir a las partes. Lo cual si no es posible dará lugar a que cada una de las partes manifieste lo que juzgue conveniente, formulando sus peticiones, ofreciendo y desahogando las pruebas que le hayan sido admitidas. Concluyendo la recepción y desahogo de pruebas, se oirán los alegatos de ambas partes y se dictara resolución.

Si no concurre a la audiencia la parte actora, se tendrá por reproducido su escrito inicial y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado a su escrito inicial.

A estos procedimientos les serán aplicables las disposiciones generales sobre las pruebas y sobre el procedimiento ordinario en lo que corresponda de conformidad a los lineamientos señalados por el artículo 899 de la Ley.

3.2.1. TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.- ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO

Por cuanto a los conflictos colectivos cuya tramitación debe promoverse mediante conflicto especial, el artículo 389 señala lo siguiente:

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.

Que trae como consecuencia la pérdida de titularidad del contrato colectivo vigente en una o varias empresas.

Cuando en una empresa coexisten dos o más sindicatos, la titularidad del contrato deberá corresponder al sindicato mayoritario. Siendo así de suma importancia subrayar la trascendencia de la titularidad, ya que el sindicato titular tendrá la facultad de representar ante el patrón los intereses de la comunidad de trabajadores, ya que le corresponde el ejercicio de los derechos y acciones sindicales.

Facultades tan importantes como la de promover el emplazamiento a huelga o solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley, cuyos efectos alcanzan a todos los trabajadores de la empresa.

Caso en el que los sindicatos que consideren tener la representación mayoritaria de los trabajadores de la empresa en cuestión, demandaran la pérdida de la titularidad o administración al sindicato que la detente, ya que la pérdida de la mayoría produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, donde se debe considerar que se de la situación de hecho, ya que la pérdida de la mayoría debe de ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un juicio de titularidad, que se trata de un juicio especial de carácter sumario, y se desahoga en una sola audiencia, donde la prueba idónea para decidir la titularidad de los contratos de trabajo es **EL RECUESTO**.

Consistente en comprobar numéricamente a cuanto asciende la afiliación de cada sindicato, para determinar cual tiene la mayoría, y en consecuencia reconocer a ese sindicato la titularidad.

De aquí que sea costumbre hablar de juicios de una sola prueba, ya que si bien en ellos se acostumbra a ofrecer diversas, su solución esta sujeta a una de ellas en forma primordial, en este caso al recuento, aun cuando se deban ofrecer mas pruebas, en especial la documental consistente en el Contrato Colectivo o Contrato Ley base del conflicto.

Así mismo el sindicato actor debe demandar también a la empresa obligada con los contratos indicados, exclusivamente para el efecto de los pagos y cumplimiento de las obligaciones contractuales del elemento obligatorio del Contrato Colectivo o Contrato Ley, como pago de cuotas sindicales, ayudas económicas al sindicato para renta o papelería, ayudas sociales entre otras.

3.2.1.1. EL RECUESTO

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, el contrato colectivo de trabajo se celebra con el que tenga mayor numero de trabajadores, pero si esta mayoría se pierde, dicho sindicato dejara de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración del contrato, de tal manera que, si otro sindicato no titular reclama para si la titularidad y administración futura, con base en que cuenta con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponderá la titularidad y administración reclamada si demuestra esa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba del recuento, misma que resulta prueba eficaz para demostrar quien, entre los contendientes, es el sindicato que representa a la mayoría.

El recuento en estos procedimientos, debe regularse por lo dispuesto en el artículo 931 de la Ley laboral que a la letra dice:

Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

- I. La Junta señalara el lugar, día y hora 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 la presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y*
- IV. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en*

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

La fracción II ordena que únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento. La disposición es clara, pero aun así ha provocado discrepancias, pues la doctrina ha vacilado en aceptar como votantes en un recuento a los trabajadores eventuales, pero aceptan a los de temporada y a los temporales, que suplan a otro, radicando en la naturaleza del trabajo desempeñado.

Ya que si el mismo es ajeno a la actividad de la empresa no debe recontar, pero si trabaja una temporada al año o suple a otro en el desempeño de sus labores, si debe recontar.

La fracción III, determina que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, pues resulta justo que los trabajadores despedidos después de la fecha de presentación del emplazamiento o de la demanda de titularidad puedan votar, pues en caso contrario, la empresa podría con facilidad disminuir el número de votantes con despidos.

La fracción IV, ordena que no se computaran los votos de los trabajadores de confianza con igual contenido se pronuncia el artículo 183 de la misma ley, ya que los mismos se encuentran con mayor identificación con el patrón y su voto sería a favor de los intereses patronales, ya que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tenga carácter general y los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro del establecimiento o empresa. Así mismo determina que no se computaran los votos de los trabajadores que hayan ingresado a laborar con posterioridad, a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, ya que el patrón podría incrementar el número de sus trabajadores, después de enterarse del conflicto y de esa manera distorsionar la mayoría en su beneficio.

Este artículo debido a las lagunas que deja encuentra modificaciones a través de tesis y jurisprudencias como las que a continuación enunciaremos:

RECUESTO. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa existe varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de empresa, o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrara con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que estén de acuerdo, pues en caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión y si concurren sindicatos gremiales y de empresa, o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados, porque esto no es más que la consecuencia del hecho de que ese organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y, en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aun a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular y administrador o por quien pretenda serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como de los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebró un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si ésta se pierde, dicho sindicato dejará de tener la representación del interés profesional y, por tanto, la administración del contrato colectivo de trabajo, de tal manera que si otro sindicato no titular reclama para sí la titularidad y administración futura, con base en que

cuenta en su seno con la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa, le corresponde la **titularidad** y administración reclamadas si demuestra esa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la **prueba** del **recuento** a que se contrae el artículo 462 de la ley laboral, porque en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, es donde se puede contestar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así, el resultado del **recuento** realizado con los requisitos que la ley señala, resulta **prueba** eficaz para demostrar quién, entre los contendientes, es el sindicato que representa a la mayoría, por lo que a esta **prueba** debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la **titularidad** y administración de un contrato colectivo de trabajo.

CUARTA SALA Séptima Epoca, Quinta Parte: Volúmenes 109-114, página 45. Amparo directo 3046/77. Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura, del D.F. 12 de abril de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 109-114, página 45. Amparo directo 5646/77. Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Maquinaria Fabricantes de Bicicletas y Silenciadores para autos en el Estado de México. 24 de abril de 1978. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Volúmenes 109-114, página 45. Amparo directo 5924/77. Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 26 de abril de 1978. Cinco votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

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: "**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.", 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 **RECUESTO** 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 verter 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. 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 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.

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.

3.2.1.1.1. IRREVOCABILIDAD DEL VOTO

La jurisprudencia de la Suprema Corte tiene establecido que el recuento se practica por la autoridad laboral tomando en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, es el momento procesal donde se puede comprobar la voluntad absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al

sindicato al que pertenecen o que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo; y precisamente por emitirse el voto ante la autoridad competente, tiene aquel el carácter de irrevocable, en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.

RECUESTO, IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE.

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

CUARTA SALA Séptima Epoca, 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. 1o. de julio de 1985. Cinco votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Augusto Benito Hernández Torres.

3.2.1.1.2. EMPATE

Con respecto al recuento para determinar la titularidad del contrato colectivo del trabajo, se encuentra vigente la tesis jurisprudencial de 6 de febrero de 1987.

Recaída en el amparo directo numero 5803/86, que establece que “si del resultado de la prueba de recuento aparece que el sindicato actor obtiene igual numero de votos a su favor que la organización sindical detentadora de la titularidad del contrato colectivo en la empresa, ha de considerarse que no demostró como le corresponde, que representa al mayor interés profesional en la negociación, y por lo mismo, que le asiste el derecho a administrar y ser el titular del contrato colectivo”

RECuento PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO. NO FAVORECE AL ACTOR SI SU RESULTADO ARROJA UN NUMERO IGUAL DE VOTOS A LOS DEL TITULAR.

Si del resultado de la prueba de recuento aparece que el sindicato actor obtiene igual número de votos en su favor que la organización sindical detentadora de la titularidad del contrato colectivo en la empresa, ha de considerarse que no demostró, como le corresponde, que representa el mayor interés profesional en la negociación, y por lo mismo, que le asista el derecho a administrar y ser el titular del contrato colectivo.

CUARTA SALA Amparo directo 5803/86. Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes, Lavanderías, Centros Nocturnos, Refresquerías, Centros Comerciales y Similares del Municipio de Manzanillo. 16 de febrero de 1987. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: José Guerrero Láscars.

3.2.1.1.3. REPREGUNTAS

También jurisprudencialmente se encuentra reconocido el criterio de que cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje niega la petición de hacer repreguntas a los trabajadores de un sindicato, es correcto, porque no se trata de una testimonial, y los trabajadores expresan su voluntad personal, absoluta e irrestricta.

RECuento, LA NEGATIVA DE LA JUNTA DE REPREGUNTAR A LOS TRABAJADORES EN EL, ES CORRECTA.

La **Junta** no causa agravio a un sindicato cuando al efectuarse la prueba de recuento, le niega la petición de hacer repreguntas a los **trabajadores**, por no tratarse de una prueba testimonial, ya que los **trabajadores** que asisten al recuento expresan su voluntad personal, absoluta e irrestricta respecto al sindicato a que pertenecen o en relación al cual estima que debe ser el representante de sus intereses profesionales.

CUARTA SALA Amparo directo 90/78. Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes y Similares del Puerto de Manzanillo, Colima, CTM. 23 de agosto de 1978. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Núñez.

3.2.1.1.4. OBJECIONES

Así como también que las objeciones que se formulen del recuento, deben de hacerse en el momento procesal oportuno, o sea, al practicarse la probanza de referencia.

Estas deberán de hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citara a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas. Las objeciones deben de ser a los votos, mas no a los votantes, pues son aquellos y no estos los susceptibles a invalidarse; incluso una objeción puede ser, precisamente que el votante no sea trabajador.

Estas deben de ser claras y no dejar duda alguna en relación a que otro es el objetado y cuál es la razón de la objeción. Pues si no se identifican específicamente los votos objetados y las personas que los emitieron y en especial los motivos de las objeciones, no procede siquiera señalar fecha para la audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

RECUESTO DE TRABAJADORES, OBJECIONES EN EL.

Si no aparece constancia alguna que acredite la identidad de los trabajadores que se encuentren inscritos en el padrón del registro del sindicato que demanda la subrogación del contrato colectivo de trabajo, y además tampoco aparece en la diligencia del **recuento** constancia de que los trabajadores que habían sido

recontados y objetados por la contraparte, efectivamente fueran miembros del propio sindicato, es evidente que ante tal situación la Junta debe citar a la audiencia a que se refiere la fracción V del artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de que el sindicato que formuló las **objeciones** rinda las pruebas conducentes para demostrar los extremos alegados, lo cual es necesario para que la Junta se cerciore si los trabajadores que habían sido recontados efectivamente pertenecían al sindicato actor, y por consecuencia si éste contaba con la mayoría de los trabajadores, y si por ende representaban el interés profesional.

CUARTA SALA Amparo directo 2471/74. Sindicato Nacional de la Industria de la Costura, Corte y Confección de Ropa y Similares. 29 de noviembre de 1974. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

3.2.2. HUELGA

Jurídicamente la huelga es un derecho de la mayoría de los trabajadores, que constituye un arma legal en la lucha de clases, consignado en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

Es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento, para presionar a la parte patronal a fin de defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, a las ajenas de una colectividad de trabajadores. Es una instancia para armonizar los derechos del trabajo con los del capital, cuando el equilibrio entre los factores de la producción les es desfavorable a los trabajadores.

El concepto de huelga lo encontramos en el artículo 440 de la Ley que dice:

Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Por lo que se ha concluido que la huelga es un derecho individual de ejercicio colectivo. Esto significa que su ejercicio no puede atribuirse a los trabajadores en particular, sino al grupo. Característica que no altera el hecho de

que se requiera el acuerdo favorable de la mayoría, puesto que de esta solo depende la eficacia de la huelga.

3.2.2.1. PROCEDIMIENTO

El procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones. Los siguientes requisitos serán un escrito dirigido al patrón, en el cual se formularan las peticiones concretas, se anunciara el propósito de los trabajadores de ir a la huelga si sus peticiones no son satisfechas y se señalaran el día y la hora en la que se suspenderán las labores.

El documento se presentara por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que, dentro de un término de 48 horas y bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar una copia del escrito al patrón. Esta notificación producirá el efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, los trabajadores y patronos o terceros interesados podrán solicitar que la Junta declare la inexistencia de la huelga, por alguna de las causales señaladas en el artículo 459, o bien por no haber cumplido con los requisitos de forma previstos en el artículo 920 de la Ley. Esta solicitud debe realizarse por escrito, con las copias necesarias para correr traslado. En el escrito deberán exponerse concretamente las causas y fundamentos de la solicitud, que no podrán ser variados en el curso de la tramitación de la inexistencia.

La Junta citara a una audiencia que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes, en la cual se oirá a las partes y se les recibirán las pruebas que deseen ofrecer, que serán objetadas en la misma audiencia. Todo esto dejara procesalmente preparado al Tribunal para que dentro de las 24 horas siguientes resuelva sobre la existencia o inexistencia del estado de huelga.

3.2.2.2. ETAPAS

La jurisprudencia la divide en tres etapas:

3.2.2.2.1. PERIODO DE GESTACIÓN.

No tiene fundamento jurídico ni produce ninguna consecuencia de derecho, se inicia con la inquietud de los trabajadores por mejorar sus condiciones de trabajo, como consecuencia de la revisión salarial o bien por las actitudes patronales lesivas a sus intereses.

En estos casos los líderes o representantes señalan la actitud que debe asumir la comunidad trabajadora, y se le orienta a fin de precisar en forma concreta sus peticiones basadas en el derecho y la razón, las que se deben hacer constar por escrito, así como en las opciones prácticas y legales que puede ejercitar a fin de lograr sus objetivos, debiéndolos instruir en las consecuencias y alcances reales y económicos, para ellos y para su empresa, en el caso de llegar al estallamiento de la huelga.

Con esta etapa se inicia el procedimiento especial de huelga, mediante la presentación del pliego petitorio.

3.2.2.2.1.1. PLIEGO PETITORIO

Es la forma a través de la cual los trabajadores hacen del conocimiento del patrón sus reclamos, su propósito de ir a la huelga, así como la fecha y hora para su estallamiento.

Debe contener los siguientes elementos:

- 1.- De preferencia elaborado en papel membretado de la agrupación, debe estar dirigido al patrón, precisando su nombre o la razón social de la Empresa que se emplaza, su domicilio y ubicación territorial.
- 2.- Identificación de la coalición o agrupación que formula el pliego y el nombre y cargo de sus representantes, así como su domicilio.

- 3.- Contener una relación precisa, generalmente listada, de las peticiones o de los reclamos que el patrón debe satisfacer o corregir, su argumentación o fundamentación, si el objeto es la firma o revisión de un contrato colectivo, o la revisión del tabulador correspondiente.
- 4.- La manifestación precisa del propósito de los trabajadores de irse a la huelga, en caso de que no se satisfagan sus demandas.
- 5.- La indicación específica de la fecha y hora del estallamiento de la huelga anunciada, o del plazo de que momento a momento transcurrirá entre la notificación del pliego y la suspensión de labores, según la naturaleza de la empresa: diez días para las de servicio público, seis días para todas las demás, o bien el de la fecha en que se concluye la vigencia del contrato colectivo o la del tabulador cuya revisión se promueve, como término del plazo de prehuelga.
- 6.- Lugar y fecha.
- 7.- Firma de la representación obrera.

3.2.2.2.1.2. PRESENTACIÓN

Este se debe de exhibir por duplicado con los anexos necesarios a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente al domicilio de la empresa, o bien a la autoridad laboral más próxima a la ubicación de esta, o a la autoridad política de mayor jerarquía en el lugar, cuando la Junta se ubique en lugar distinto del domicilio de la empresa. Mediante promoción dirigida a la autoridad con copia simple para la empresa, a fin de que los originales de esta y del pliego petitorio sirvan para integrar el expediente respectivo.

Y si la huelga es por celebración o revisión del contrato ley, debe presentarse una copia para cada patrón emplazado.

3.2.2.2.1.3. TRAMITACION

La autoridad tiene la obligación de comprobar que se cumplan con los requisitos legales de la acción ejercitada, incluso la legitimación de los

emplazantes. Y si los requisitos no se cumplen, debe la autoridad proceder de conformidad a lo señalado por el artículo 923 de la Ley que dice:

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no sea formulado conforme a los requisitos señalados por el artículo 920, o sea presentado por un sindicato que no se el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir uno ya depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promoverte.

En este periodo solo intervienen los trabajadores, pues tan pronto se hace llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de prehuelga.

3.2.2.2.2. PERIODO DE PREHUELGA.

Este periodo tiene por objeto dar tiempo suficiente, a las partes y a la autoridad, para intentar conciliar los intereses de trabajadores y patrones, con el fin de evitar las huelgas y los daños derivados de la suspensión de labores, así como para permitirle al patrón emplazado tomar las medidas procedentes para minimizar, en lo posible, los daños directos a la empresa.

Se inicia con la notificación patronal y dura hasta el estallamiento, prácticamente hasta la audiencia de conciliación en la que, consientes las partes de no poder tener un arreglo conciliatorio y resultando inminente al estallamiento de la huelga, designan personal de emergencia.

3.2.2.2.2.1. CONSECUENCIAS JURIDICAS

Durante la pre huelga se producen las siguientes consecuencias legales:

- 1.- La notificación del pliego petitorio y el emplazamiento formal del procedimiento iniciado.
- 2.- La respuesta patronal al pliego petitorio.
- 3.- El patrón se convierte, a partir de la notificación, en simple depositario de los bienes de su empresa, que constituyen una garantía de los derechos económicos de los trabajadores desde ese momento.
- 4.- La suspensión de toda ejecución, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento.
- 5.- La suspensión de los procedimientos relativos a conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes.
- 6.- La realización de pláticas conciliatorias con o sin intervención oficial, esta por conducto de los cuerpos de conciliadores de las autoridades laborales, tendientes a evitar el estallamiento de la huelga mediante un arreglo conciliatorio entre las partes.
- 7.- La celebración de una audiencia de conciliación.
- 8.- Prorroga o prorrogas del periodo de pre huelga.
- 9.- La designación del personal de emergencia.

3.2.2.2.2. EMPLAZAMIENTO

Cosiste en el aviso que hacen los trabajadores huelguistas al patrón, en el sentido de que en determinada fecha y hora estallara la huelga.

La autoridad esta obligada a notificar el pliego petitorio con emplazamiento a huelga, al patrón dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción, y a partir de ese momento (del día y hora de la notificación), se empieza a computar el término de la prehuelga.

De conformidad a lo señalado por el artículo 921 de la Ley y que a la letra dice:

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su mas estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

3.2.2.2.3. CONTESTACION AL PLIEGO PETITORIO

Con la notificación se comienza a correr para el patrón un plazo de cuarenta y ocho horas dentro del cual debe dar respuesta por escrito al pliego petitorio, sin que la ley establezca consecuencia alguna para el incumplimiento de esta disposición, por lo que, puede darse respuesta en cualquier momento posterior o en la audiencia de conciliación correspondiente.

En dicha contestación el patrón debe de tener mucho cuidado en los siguientes puntos:

- 1.- Debe dirigirla el patrón a la agrupación emplazante, con atención a su representante legal, especificando el domicilio de esta.
- 2.- Hacer referencia expresa a los puntos petitorios del pliego, indicando:
 - a) Su procedencia o improcedencia y la fundamentación legal de esta.
 - b) La aceptación de ellos o del proyecto de contrato, y la disposición de celebrar con la agrupación pláticas conciliatorias, para precisar ellas o bien para adecuar este, a las necesidades de los trabajadores y a las posibilidades del emplazado.
 - c) La negativa, en su caso, a conceder lo solicitado, en cuyo caso se precisa la inexistencia de violaciones o del desequilibrio económico que pueda haber sido argumentado en el pliego, resaltándose la

posible responsabilidad de la agrupación en los ámbitos civil, penal, o el que proceda, de los daños que con la suspensión de labores se ocasionen a la empresa, con la reserva de los derechos patronales correspondientes, para hacerlos valer en la vía y forma oportunas.

- d) La data correspondiente y la firma del patrón o de su representante, previamente identificado con su nombre y cargo, así como la documentación que lo acredite como representante legal, al inicio de la contestación.

Debe presentarse a la Junta por duplicado, mediante promoción dirigida a ella y con copia de traslado.

La contestación es el momento oportuno para interponer el incidente de falta de personalidad, pero para que este proceda, la respuesta al pliego debe de formularse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su notificación, como lo ordena el artículo 922 que señala:

El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá de presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así mismo la ley prohíbe a partir de la notificación, toda ejecución de bienes de la empresa, según se consigna en el artículo 924, que dispone:

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá de suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

1.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones

devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

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

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

IV.- Los demás créditos fiscales.

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

Así mismo la huelga interrumpe la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, según el artículo 448 que ordena:

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

3.2.2.2.4. CONCILIACION

La audiencia de conciliación, como su nombre lo indica es fundamental para tratar de que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio, mediante la intervención de la autoridad jurisdiccional, la cual puede proponerse bases de conciliación que las partes no están obligadas a acatar, pero les pueden servir de pauta para una auto composición convenida.

La coincidencia de ambas voluntades en la conciliación, la particular y la estatal, produce tres vías de conciliación:

1.- La estrictamente particular que nace del acuerdo para la celebración de pláticas conciliatorias o negociaciones sobre el pliego petitorio, las cuales se calendarizan y realizan en las oficinas de la empresa, sindicato o asesores, las cuales tienden a permitir un adelanto positivo en la solución del conflicto, y en algunos casos hasta llegar a conciliar en términos de un convenio, el cual, para que surta efectos legales deberá celebrarse en presencia de las autoridades administrativas, con ratificación y sanción ante y por las autoridades jurisdiccionales de trabajo.

2.- La conciliación oficial ante las autoridades administrativas, con intervención directa de estas, desde el inicio del periodo de pre huelga, o en el momento en el que la conciliación privada se estanca o requiere el apoyo de la autoridad para concluirse válidamente.

La autoridad interviene para avenir a las partes por medio de un oficial conciliador que se le asigna expresamente, el cual media entre ellas y propone soluciones adecuadas, cuidando imparcialmente los derechos de cada una para que, sean la base de la auto composición del conflicto, mediante un convenio, que se celebre con valor jurídico ante el propio organismo.

3.- La conciliación prevista por la Ley Federal del Trabajo como parte integrante y sustancial del procedimiento especial de huelga. Señalada en su artículo 926 y que dispone:

La Junta de Conciliación y Arbitraje citara a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurara avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Así mismo el artículo 927 señala:

La audiencia de conciliación se ajustara a las normas siguientes:

I.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuara con la audiencia en la que se observaran las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.

III.- El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; Y

IV.- Los efectos de aviso a que se refiere el artículo 290, fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación, ni por la rebeldía del patrón a concurrir a ella.

Si no existe arreglo conciliatorio se le concede el uso de la palabra al representante de la asociación emplazante para la ratificación de su pliego de peticiones, dada la celeridad del procedimiento, y la naturaleza del pliego que no constituye una demanda, es de estimarse que no proceda ninguna modificación o ampliación de este, pero si la replica y contrarréplica.

De inmediato se da uso de la palabra la emplazada para que ratifique su contestación, o la produzca en la audiencia.

Hecho lo anterior es el momento preciso para que se designe al personal de emergencia necesario.

3.2.2.2.2. PERSONAL DE EMERGENCIA

El personal de emergencia no se designa para realizar trabajos de producción sino de protección, al llegar la fecha y hora del estallamiento de la huelga, puede haber en la empresa materia prima, herramientas o maquinaria que

cuidar, que dejar protegida para que no sufra daño innecesario, por lo cual se suspenden las labores de producción en ese momento, pero se continúa con el trabajo hasta dejarlas protegidas.

Las labores de protección resultan indispensables durante el tiempo que dure la huelga, previniendo riesgos posibles que lesionen el patrimonio de la empresa, ya que siendo temporal la inactividad, idealmente, cuando la huelga termine, las instalaciones y elementos de producción de la misma, deben estar en condiciones de uso inmediato. Por lo que se ha previsto en el artículo 935 que a la letra dice:

Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijara el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes.

La Ley limita a un número indispensable de trabajadores, por lo cual su designación debe ser precisa indicando:

- a) Área de servicio, departamento, instalaciones y elementos de trabajo que es necesario se protejan.
- b) Argumentos para el efecto.
- c) Número de trabajadores necesarios en cada lugar.
- d) Nombre, categoría y puesto de cada una de las personas elegidas, para que previa identificación, los integrantes de las guardias huelguistas, les permitan el acceso a las instalaciones de la empresa.

La determinación de este personal puede hacerse de tres modos distintos:

- 1.- Mediante un acuerdo entre sindicato y empresa, oralmente o por escrito, que se va a hacer del conocimiento de la Junta en forma conjunta, solicitando su aprobación.
- 2.- Por medio de una relación listada del personal necesario que presente la empresa a la Junta y al sindicato, para que oídas las observaciones u objeciones de este, lo apruebe la autoridad.

Los trabajadores destinados a las labores de conservación o protección, lo hacen mediante retribución, recibiendo por tanto el salario a la categoría del puesto correspondiente.

Pero si la organización emplazante se niega a que los trabajadores que representa sean quienes realicen las labores de conservación necesarias se aplicara lo estipulado por el artículo 936 que señala:

Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Ambas partes solicitan a continuación que giren los oficios necesarios a la Secretaria de Seguridad Publica, por parte de la agrupación emplazante, para que le de protección en el momento de la suspensión de labores anunciada, y por la del patrón, para que se de protección y acceso a las instalaciones de la empresa en huelga al personal de emergencia.

Lo anterior debido a que las condiciones actuales han hecho que las huelgas afecten tanto a las partes interesadas como a todos los habitantes del lugar, por lo que es necesario establecer la requisita de las empresas correspondientes.

3.2.2.2.6. REQUISITA

Concebida en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicaciones y que dice:

En caso de guerra internacional, de grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la paz interior del país o para la economía nacional, el Gobierno tendrá derecho de hacer la requisición, en caso de que a su juicio lo exija seguridad, defensa, economía o tranquilidad del país, de las vías generales de comunicación, de los medios de transporte, de sus servicios auxiliares, accesorios y dependencias, bienes muebles e inmuebles y de disponer de todo ello, como lo juzgue conveniente. El Gobierno podrá igualmente utilizar el personal que estuviere al servicio de la vía de que se trate cuando lo considere necesario. En este caso, la Nación indemnizará a los interesados, pagando los daños por su valor real, y los perjuicios con el cincuenta por ciento de descuento. Si no hubiere avenimiento sobre el monto de la indemnización, los daños se fijarán por peritos nombrados por ambas partes y los perjuicios tomando como base el promedio del ingreso neto en los años anterior y posterior a la indemnización. Los gastos del procedimiento pericial serán por cuenta de la Nación.

En el caso de guerra internacional a que se refiere este artículo, la Nación no estará obligada a cubrir indemnización alguna.

La requisita laboral, busca la continuación de los servicios públicos concesionados en beneficio de la comunidad, cuya afectación o suspensión deriva de un conflicto laboral de carácter colectivo, en este caso el funcionamiento de la empresa deberá realizarse por el Estado, con personal propio, o de la misma empresa, ajeno a los huelguistas, en forma transitoria, hasta la terminación del conflicto laboral, respetando el derecho mayoritario de suspensión de labores.

3.2.2.2.7. SERVICIOS PUBLICOS

La Ley Federal del Trabajo codifica de modo taxativo nueve categorías de servicios que considera como públicos, cuya suspensión inmediata en cada caso, afecta seriamente a la colectividad; tales categorías son:

- Comunicaciones y transportes.
- Luz y energía eléctrica
- Limpia, aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones.
- Gas
- Hospitales
- Cementerios
- Alimentación; cuando se refieran a artículos de primera necesidad.

Por lo que materialmente no se pueden suspender en forma súbita cuando se produce el estallido de la huelga, ya que de hacerlo afectaría de modo irreparable a terceros, por lo que los trabajadores huelguistas deberán de continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Es muy importante señalar que si los trabajadores o algunos de ellos suspenden sus labores antes del término señalado en el pliego petitorio, para el estallido de la huelga, se pueden generar en términos de la Ley Federal del Trabajo, situaciones como estas:

La acumulación de tres faltas en un lapso de treinta días, es una causa de rescisión, sin responsabilidad para la parte patronal.

No obstante si el patrón durante el lapso de pre huelga despide a trabajadores, el mismo no evitara que estos, es decir, los trabajadores puedan emitir su voto en la diligencia de recuento para determinar si hay mayoría a favor del movimiento huelguístico.

Si se declara en el procedimiento de calificación la existencia de la huelga, es previsible que, al mantenerse la suspensión de las labores, el patrón, tal vez se vea presionado para llegar a un arreglo a fin de concluir la huelga y que por esa vía, se le presione también para que reinstale trabajadores despedidos.

3.2.2.2.3. PERIODO DE HUELGA ESTALLADA

Esta es la última etapa de la huelga, que se inicia con el estallamiento o suspensión de labores decretada por trabajadores del centro emplazado, durante la cual las partes continúan en pláticas conciliatorias, con la intervención de las autoridades del trabajo.

Durante esta etapa el patrón debe de abstenerse de cualquier actitud que pueda ir en contra de la suspensión del trabajo, acatando las disposiciones de la fracción II del artículo 4 de la Ley que indica:

...Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes, y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores en una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Y las autoridades en general, deben prestar apoyo al movimiento de huelga.

Dicho estallamiento debe de realizarse en la fecha y hora señaladas en el pliego petitorio, requisito que debe observarse cuidadosamente, puesto que es motivo de inexistencia. La colocación de las banderas rojinegras¹ o banderas de huelga, en la fecha y hora del estallamiento anunciado no tiene un fundamento jurídico, por lo cual no es obligatoria su instalación, pero son comprobación indudable de que la agrupación emplazante cumplió satisfactoriamente su aviso. Cuidando que no se quiten de las puertas en tanto el movimiento no se solucione, estableciendo para ese efecto guardias de huelga.

3.2.2.2.3.1. GUARDIAS DE HUELGA

Integradas por trabajadores de la agrupación obrera que, mediante turnos asignados, permanecen custodiando las entradas de la empresa las veinticuatro horas de día, para evitar, la sustracción indebida de los bienes de esta, el ingreso de posibles esquiroles, así como vigilar el ingreso en forma limitada, del personal de emergencia autorizado.

Es por lo que los abogados patronales cuidan incluir en los convenios una cláusula en la que la organización de trabajadores se compromete a retirar todo signo o símbolo de huelga existente en las instalaciones de la empresa.

3.2.2.2.3.2. TERCERO INTERESADO

Es todo sujeto que aun sin tener relación laboral en la empresa o establecimiento que abarca la huelga, se siente afectado por la misma en su persona, familia, domicilio o derechos en general.

¹ Narra Jacinto Huitron, cofundador de la Casa del Obrero Mundial, refiriéndose a la celebración que por primera vez, se hacia en México del “primero de mayo”, día de la conmemoración de los Mártires de Chicago; “*Ese primero de mayo de 1913, por medio de una manifestación de 20,000 obreros, frente al Antiguo Palacio Municipal, hablo el licenciado Soto y Gama; y ante la Cámara de Diputados, José Colado, pidiendo al Bloque Renovador, la implantación de la jornada de 8 horas, el descanso dominical y la indemnización por accidentes de trabajo. En un gran cartel se decía: Ni odio de razas ni división de credos. Para el trabajador no hay mas patria que el mundo, ni mas religión que la justicia social. Al Cartelon de la Casa del Obrero se le agrego la palabra Mundial, ya que en los Angeles, California, Moncaleano había fundado la Casa del Obrero Mundial. A cinco estandarteros rojos en forma heráldica, se les puso una franca oblicua negra y a la bandera roja, símbolo del trabajo, a iniciativa mía, se le puso la mitad negra en señal de luto por la muerte de los Mártires de Chicago, y ahora es el símbolo sindicalista casi mundial; pero es de origen mexicano. Y, por lo mismo a los distintivos circulares rojos se les puso también su franja negra.*”

El tercero interesado puede intervenir dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de trabajo para solicitar se declare la inexistencia de la huelga. En tal caso le corresponderá alegar y probar una o más de las causas de inexistencia. Así como su interés jurídico, precisando en todo caso su derecho afectado con motivo de la huelga.

3.2.2.3. REQUISITOS

3.2.2.3.1. MAYORÍA DE TRABAJADORES

El artículo 451, señala los requisitos que deberán cubrirse para la suspensión de labores:

Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los requisitos que señala el artículo 450.

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460², y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 452³.

La mayoría debe entenderse, atendiendo a su aspecto puramente cuantitativo, como mayoría simple, esto es, la mitad más uno del total de los trabajadores de la empresa, y si el emplazamiento afecta a varias sucursales, la mayoría serán de los trabajadores de estas. Ya que debe de ser general sin

² Artículo que actualmente se encuentra derogado, pero corresponde al artículo 929 actual, que a la letra dice: Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga...

³ Artículo que actualmente se encuentra derogado, pero corresponde al 920 actual.

importar la especialidad de los trabajadores, independientemente de que pertenezcan al sindicato emplazante, a otro diverso o que sean no sindicalizados.

Para que el requisito de mayoría opere legalmente y permita que la huelga sea existente, se requiere, además, que los trabajadores estén prestando sus servicios en la empresa, puesto que no podrá suspenderse un trabajo que no estén realizando.

Ya que para efectos de resolver sobre la existencia o inexistencia de la huelga, no basta demostrar que en alguna época o épocas anteriores a la fecha del emplazamiento el patrón recibió los servicios de ciertos trabajadores, sino que es preciso acreditar que se encuentran prestando servicios en el momento de dicho emplazamiento, lo que da derecho al sindicato de que forman parte a hacerlo.

Es por lo que sindicatos bien dirigidos han tomado en cuenta esta situación para señalar plazos y fechas de estallamiento, siempre en días hábiles, cuando las labores si pueden suspenderse con motivo de su movimiento de huelga.

El legislador, estableció que la comprobación de mayoría sea posterior al estallamiento, procediendo solo cuando se promueva la inexistencia de la huelga, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. Así mismo la fracción II del artículo 451 de la Ley Laboral prohíbe que se haga el recuento para conocer si la determinación para suspender los trabajos lo efectúa la mayoría, como cuestión previa, ya que el recuento solamente es factible jurídicamente cuando se promueva la inexistencia de la huelga.

Cuando hay controversia sobre la mayoría de trabajadores en la huelga, la carga probatoria pesa sobre la parte trabajadora.

3.2.2.4. OBJETIVO

La huelga es un medio para coaccionar a un patrón para que acepte las peticiones de los huelguistas contenidas en un pliego petitorio, por lo mismo va

mas allá de la simple suspensión de labores, ya que por si sola no produce ningún efecto coactivo en el patrón.

Es una cesación simultánea, colectivamente concertada, con fines de ejercer presión, generalmente de índole económica, para modificar las condiciones establecidas en el Contrato de Trabajo. Por lo que la huelga no significa el mero hecho de no trabajar, no es el ejercicio de la facultad de holgar, sino que es una verdadera abstención; no con sentido de simple omisión sino con animo de lucha, como medio de coaccionar con el empleador a fin de arribar a éxito en la consecución de los objetivos impuestos.

Con lo que puede afirmarse que cuando no existe coacción económica para el patrón, la huelga carece del medio efectivo para el logro de los fines perseguidos con ella, y no tiene razón de existir o de aplicarse en negociaciones o empresas que carecen de fines de lucro. En la actualidad la huelga es también de interés social y estatal, ya que son numerosos los casos de huelgas estalladas en los que la sociedad se ve afectada directamente. Puesto que alterar la paz social y la economía nacional ejerce coacción sobre el patrón para que la huelga se resuelva en corto plazo en forma favorable para los huelguistas.

En razón de su objeto legal puede ser:

- De equilibrio de los factores de la producción, de objeto contractual (por celebración y firma, revisión o cumplimiento del contrato colectivo).
- Por cumplimiento de las disposiciones legales.
- Por solidaridad con otro movimiento de huelga.
- Por la revisión anual del salario.

Y si no se precisa en el pliego petitorio sobreviene un impedimento al trámite de la misma.

3.2.2.5. CALIFICACIÓN DE LA HUELGA

Según la ley se puede calificar como:

LICITA.- cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Las huelgas que persiguen la contratación colectiva y la revisión de los contratos vigentes, por ser los contratos colectivos y los contratos ley elementos del equilibrio indicado, y las revisiones señaladas tienen como fin restablecerlo cuando se ha alterado.

EXISTENTE.- Es la que satisface los requisitos legales de fondo, de forma y mayoría que establece la Ley.

INEXISTENTE.- Aquella que no reúne los requisitos de fondo, mayoría y forma que señala la Ley, sin que pueda argumentarse para su calificación causas distintas a estas.

ILICITA.- Procede por dos causas; cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas. Puesto que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Lo cual se sancionara con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Y la otra causal es; en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

JUSTIFICADA.- Es la huelga cuyos motivos son imputables al patrón

INJUSTIFICADA.- Cuando las causas de esta no son imputables al patrón.

La calificación es el procedimiento sumarísimo que tiene por objeto, limitativamente, que se determine que no se cumplieron los requisitos legales para la suspensión del trabajo, o bien que la mayoría de los huelguistas realizaron actos de violencia, con el propósito de que se declare al movimiento inexistente.

Es decir de conformidad a lo dispuesto por el artículo 929 que dice:

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectad, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga.

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

Tiene por objeto dirimir una divergencia de opiniones, respecto del cumplimiento de los requisitos legales que la emplazante debe satisfacer y que la emplazada objeta como insatisfechos. Sobre lo cual las partes ofrecen pruebas a fin de justificar sus puntos de vista. Y si no se prueba por el o los promoventes las bases de su solicitud y esta se declara improcedente, la huelga se declarara existente y quedara protegida legalmente.

Si nadie pide que se declare la inexistencia y el tiempo va transcurriendo, los trabajadores, pueden ocurrir a la junta a promover la declaración de la licitud de la huelga, ya que esta es un elemento necesario, indispensable, sine qua non, para que mas tarde pueda resolverse la cuestión de imputabilidad del movimiento de huelga, y esta sea imputable al patrón, debiendo este pagar los salarios caídos durante la holganza.

Lo cual se rige por lo establecido en el artículo 930 de la Ley que nos señala:

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

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

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

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

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

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citara a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictara por los que concurren, y en caso de empate, se sumara al del Presidente el voto de los ausentes.

3.2.2.5.1. EXISTENCIA DEL ESTADO LEGAL DE HUELGA

Para que una huelga pueda considerarse legalmente existente, es preciso entre otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la negociación, y por lo mismo, que estén prestando servicios, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de su coalición, puesto que no podrá suspenderse un trabajo que no se este realizando.

3.2.2.5.2. INEXISTENCIA DEL ESTADO LEGAL DE HUELGA

La huelga inexistente es aquella respecto de la cual la Junta de Conciliación y Arbitraje ha declarado la terminación del estado legal de existencia, y sus causas se encuentran señaladas en el artículo 459:

La huelga es legalmente inexistente si:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II,

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 y,

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920

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

Una vez alegada cualquiera de las causas legales de inexistencia en el procedimiento de calificación, con audiencia de las partes huelguistas, de conformidad a lo establecido en el artículo 930 de la ley que señala:

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

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

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

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

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

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

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

La declaración tiene como efectos esenciales, los que se derivan directamente de las disposiciones contenidas en el artículo 932:

Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I.- Fijara a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo.

II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedaran terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

III.- Declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del termino señalado, quedara en libertad para contratar otros.

IV.- Dictara las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

A estas consecuencias debe agregarse la suspensión de todo símbolo de huelga existente en la empresa, para que las labores se reanuden en forma ordenada.

Los trabajadores cuya huelga sea declarada inexistente y no regresen a sus labores dentro del termino de Ley, tendrán como consecuencia legal la terminación de la relación laboral, la cual puede ser individual o colectiva, toda vez que en el primer caso el patrón no esta obligado a sustituir a los trabajadores huelguistas con otros miembros del sindicato titular del contrato colectivo celebrado, quedando sin aplicación la cláusula de exclusión por admisión, en el caso de que no se presente al trabajo la totalidad de los huelguistas, el patrón, ante la libertad de contratación, que le conceden la ley y la jurisprudencia, puede contratar trabajadores independientes, con lo cual el sindicato huelguista deja de tener la representación de sus afiliados en la empresa.

Si la huelga se declara inexistente y el patrón se niega a recibir a los trabajadores para reanudar los trabajos dentro de las 24 horas, que al efecto hubiere señalado la Junta de Conciliación y Arbitraje, se genera el derecho individual de cada trabajador, para optar por la reinstalación o, la indemnización de tres meses de salario, además de los salarios caídos.

3.2.2.5.3. ILICITUD DEL ESTADO LEGAL DE LA HUELGA

El artículo 445 de la Ley establece que:

La huelga es ilícita:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y,

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

En la resolución del estado de ilicitud debe precisarse que quedan terminadas las relaciones de trabajo con los huelguistas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 934:

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Y sus consecuencias son:

- 1.- La terminación de las relaciones de trabajo, la cual debe entenderse como colectiva, toda vez que es el resultado de una acción realizada por la coalición. Independientemente de que se pruebe quienes fueron los que ejercitaron los actos que motivan la ilicitud.
- 2.- La libertad del patrón de contratar, libremente, con trabajadores no sindicalizados, o celebrar contrato colectivo con un sindicato distinto al de la huelga.
- 3.- La libertad de que se ejerciten acciones civiles y penales derivadas de existencia de conductas de violencia contra las personas o las cosas, como comisión de delitos, los trabajadores quedan sujetos a la competencia penal para su sanción, la cual si debe de ser individualizada.
- 4.- El retiro de las banderas rojinegras y de todo símbolo de huelga.

3.2.2.6. LAS PRUEBAS

3.2.2.6.1. IMPORTANCIA DECISIVA DE LA PRUEBA

3.2.2.5.2. EL RECuento DE LOS TRABAJADORES

Conviene precisar que es posible que una huelga abarque a toda una empresa o a uno de sus establecimientos y que serán los trabajadores los que decidan si realizan la huelga en el establecimiento o en la empresa, por lo que se

define como: la manifestación directa e inobjetable de la voluntad de cada uno de los trabajadores, vertida expresamente, sobre el movimiento de huelga declarada en la empresa de la que forman parte.

Es decir, esencialmente se reduce a una votación que se practica en una colectividad de trabajadores, para determinar si hay voluntad mayoritaria, cuando la misma se requiere para resolver en determinado sentido, una controversia colectiva de trabajo.

En la huelga suele practicarse diligencia de recuento, si se solicita declaración de inexistencia y se alega que no hay mayoría de trabajadores, este no es privativo de la huelga, ya que se practica siempre que se requiera la voluntad de la mayoría de una colectividad de trabajadores, para resolver el conflicto de trabajo en determinado sentido.

Y este no puede ser previo a la suspensión del trabajo, ya que el momento procesal oportuno para su ofrecimiento o desahogo es la audiencia de pruebas; admitido por la Junta, en el acuerdo admisorio se señalara:

- a. Fecha y hora para su celebración, la cual debe ser notificada a las partes de manera personal, a fin de garantizar el desahogo de esta.
- b. Lugar donde debe efectuarse, comúnmente es el centro de trabajo, en algunas juntas se acepto el recuento en sus propios estrado a los que concurrían, o el sindicato con sus afiliados, o el patrón con los trabajadores no huelguistas, sin embargo no existe disposición expresa al respecto.
- c. Autorización expresa para que sea el actuario de la Junta quien lo practique.
- d. La documentación que el patrón debe proporcionar al actuario para el desahogo del recuento, como lista de raya de sus trabajadores, incluida las de los trabajadores de confianza, los de avisos de despido y bajas del Instituto Mexicano del Seguro Social, posteriores a la fecha de presentación del pliego petitorio con emplazamiento a huelga, así como los contratos individuales de trabajo celebrados después de ese momento.

Deben intervenir en el recuento todos los trabajadores de la empresa que realicen labores de la misma naturaleza de los huelguistas, sin importar si están o no sindicalizados, o si pertenecen a sindicatos gremiales distintos. Y el voto que se emite es un derecho personal, que solo puede ejercerse en forma directa, nunca mediante apoderado, por lo mismo únicamente pueden ejercitarlo los que recurran personalmente a él. No pueden intervenir en el recuento los trabajadores de confianza.

Es de estimarse que los trabajadores seleccionados para ejercer funciones como personal de emergencia, también tienen el derecho a votar si concurren a la diligencia, pero es de considerarse por otro lado, la dificultad de que algunos de ellos se encuentren trabajando, por lo que se requiere tomar las medidas necesarias para no impedir el derecho del voto con motivo de sus obligaciones, en cuyo caso se puede señalar para la práctica de tal diligencia cualquier día que no sea laborable para la empresa, en el concepto de que todos los días, para el procedimiento de huelga son hábiles.

El día y hora señalados el actuario de la Junta debe constituirse en el lugar designado por esta para que el recuento se efectúe, solicitando al patrón la documentación necesaria, que se haya precisado en el acuerdo admisorio, instalado en un lugar adecuado, procederá a levantar el acta correspondiente, indicando en ella la fecha, lugar, sitio, objeto, personas que comparecen como partes o sus representantes, y en ella incluirá una lista con los rubros siguientes:

*NUMERO – NOMBRE DEL TRABAJADOR – IDENTIFICACION – VOTO
(A FAVOR EN CONTRA) – FIRMA – OBJECION.*

Procediendo de inmediato a hacer pasar a los trabajadores asistentes, numerándolos en orden de presentación, asentando su nombre e indicando si se identifican ante el o no, su voto, anotando si es a favor o en contra de que la huelga continúe, la firma del votante y si el trabajador es objetado, precisara si la objeción la hace la empresa o el sindicato, ya que las objeciones proceden únicamente cuando se hacen durante la diligencia, concluida la votación se

procede a incluir en el acta los fundamentos de las objeciones marcadas, si hubo, en cuyo caso indicara que se de cuenta con ellas a la Junta, cerrando el acta y firmándola por las partes y se autoriza por el actuario, indicando la hora de su conclusión.

Cuando en el recuento se hacen objeciones a los trabajadores asistentes, por cualquiera de la partes, la Junta debe citarlas a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, limitada a corroborar las objeciones formuladas, después de desahogada esta, se dicta la resolución de calificación en términos de ley.

La representación de los huelguistas puede objetar a los trabajadores del recuento, por las siguientes razones: 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.

El patrón puede objetar a las personas que concurren a votar en el recuento por, tratarse de una persona que nunca ha sido trabajadora de la empresa, aunque pertenezca al sindicato emplazante, que ya no se pueden considerar trabajadores de dicha empresa, los que causaron baja con anterioridad de la fecha en que se presento el escrito de emplazamiento.

Con el propósito de que no se debilite el movimiento de huelga, por la parte patronal, reduciendo el número de trabajadores huelguistas mediante despidos, la ley prevé que los trabajadores tienen derecho a recomtar si fueron despedidos después de que el pliego petitorio se presento ante la autoridad. Y así mismo se prohíbe el cómputo de los votos de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

Se ha discutido si los trabajadores eventuales deben recomtar o no, argumentándose de quienes están a favor de que lo hagan, que también son trabajadores afectados, y que por lo mismo también deben votar para que su derecho sea tomado en cuenta; quienes están en contra aducen que esta clase de

trabajadores son ajenos a la vida de la empresa, porque su estancia en ella es transitoria, independientemente de que, en casi la totalidad de los casos, cuando la huelga concluye, ha transcurrido el termino de su eventualidad.

El requisito de mayoría no tiene especificación en la ley, no se precisa si debe ser relativa o absoluta. Entendemos por mayoría obrera, la mitad mas uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspenden los trabajos como resultado de una acción de huelga.

3.2.2.7 FORMAS DE TERMINACIÓN

La huelga puede terminar por declaratoria de inexistencia o de ilicitud emitida en el procedimiento de calificación, a instancia de parte interesada.

O bien de conformidad a lo establecido en el artículo 469 de nuestra Ley:

La huelga terminara:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

IV.- por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

A lo cual haremos los siguientes comentarios:

El convenio entre huelguistas y patrones es medio más común, tanto para evitar como para concluir los movimientos de huelga, así mismo sobre el pago de salarios correspondientes, se ha hecho común que el tiempo de holganza se parta en un 50% de los mismos a cargo del patrón.

La obligación patronal de pagar a los huelguistas los salarios correspondientes al periodo de huelga, motiva que las empresas se abstengan de cualquier allanamiento y busquen el acuerdo mediante la negociación de los petitorios del pliego.

El arbitraje privado es un medio para solucionar la huelga, y es en relación a esta donde se presenta mayor aceptación procesal.

Respecto de la imputabilidad de la huelga, reservada por la ley a los trabajadores huelguistas, ya que solo ellos podrán promover dicho juicio, si los mismos no tienen interés en hacerlo pueden pasar días, meses e incluso años, sin que el movimiento termine, aun cuando el patrimonio empresarial afectado se pierda o la población se perjudique. En virtud de que la parte afectada, esta legalmente impedida de solicitar la protección de los Tribunales Laborales, para defender sus derechos mediante un juicio, existente y sancionado por la Ley, ya que no hay Junta de Conciliación que de entrada a su demanda de imputabilidad.

3.2.2.8. PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD

Siendo un proceso autónomo, el artículo 937, lo prevé en los siguientes términos:

Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la dirección de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenara a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley.

3.2.2.9. RESOLUCIÓN

Contra la resolución sobre la calificación de la huelga no procede el amparo directo, por no ser un laudo que ponga fin a la controversia, ya que en dicha resolución se determina si se llenan los requisitos necesarios para llevar a cabo la suspensión de labores, mas no se decide sobre el fondo de la controversia respectiva.

De aquí que se considere que estas resoluciones tienen naturaleza exclusivamente declarativa, ya que determinan únicamente si los requisitos legales de existencia o licitud se han cumplido por los trabajadores en huelga.

3.2.2.10. TIPOS DE HUELGA

HUELGA DE SOLIDARIDAD.- Tiene por objeto apoyar otra huelga que tenga como propósito, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de participación de utilidades.

HUELGA DE PROTECCIÓN.- Tiene como finalidad oculta y maliciosa, proteger al patrón contra toda ejecución, aseguramiento de bienes, desahucio, etc.

HUELGA DE EXTORSION.- Radica en presionar a la parte patronal, para obtener de este un lucro indebido, o para que haga o deje de hacer algo a lo que tiene derecho, este tipo de huelga suele ejercitarse, incluso por organizaciones obreras, que no tienen ni un solo socio laborando en esa empresa o establecimiento del que se trate.

HUELGA GENERAL.- Es la que abarca la totalidad de una empresa.

HUELGA PARCIAL.- La que abarca solo uno o mas establecimientos de una empresa.

HUELGA CRONICA.- Es aquella cuyo estado legal de existencia se prolonga indefinidamente, sin encontrarse una causa lógica jurídica para ello. Lo que es factible en el procedimiento de huelgas ya que no tiene lugar la caducidad con arreglo a la Ley, primero porque en rigor de técnica jurídica,

se considera que la huelga no es un juicio, y no constituye un acto de autoridad jurisdiccional, sino un acto de los trabajadores huelguistas.

CAPITULO IV

DESAHOGO DE LA PRUEBA DE RECuento

4.1. PROPUESTA

REFORMA AL CAPITULO XX, NOMBRADO PROCEDIMIENTO DE HUELGA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La finalidad de este trabajo de investigación, es el reformar la forma en que se legislo la prueba de recuento. Atendiendo a la conclusión de que dicha reforma seria directamente en el capitulo XX, nombrado Procedimiento de Huelga, toda vez que se considera el desahogo de la misma debe de ser mas detallado, para evitar las lagunas que dan pauta a la incorrecta interpretación, misma que genera el mal manejo de la contratación colectiva en nuestro país, para lo cual es necesario se incluya en dicho capitulo una SECCION PRIMERA llamada EL RECuento.

Dentro de la cual se aumentarían párrafos que nos obligaran a cumplir requisitos de forma y tiempo, mismos que garantizaran la finalidad del voto al ejercer un derecho tan frágil como lo es la huelga, misma que solo se consigue con la contratación colectiva, que como su mismo nombre señala, velara por los derechos labores la de mayoría de la clase obrera dentro de una fuente de trabajo.

Los cuales, nos dan como resultado la siguiente propuesta:

Toda vez que la prueba de recuento se encuentra regulada únicamente por un articulo, de manera general y vaga es por lo cual se propone la creación de una sección que regule a dicha probanza de una manera mas especifica, detallada

que permita la transparencia al voto de los verdaderos trabajadores de la fuente de trabajo.

4.2. DESARROLLO

SECCION PRIMERA

EL RECUESTO

ARTICULO 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, previo a señalar fecha y hora para el desahogo de la misma;

- I. La Junta solicitara al Instituto Mexicano del Seguro Social, que en un término máximo de veinticuatro horas, emita un informe de los trabajadores que laboraban para la empresa o empresas, según sea el caso, hasta la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.**
- II. La Junta solicitara a la empresa o empresas emplazadas, según sea el caso, que en un término máximo de veinticuatro horas, emita o emitan un informe de los trabajadores que laboraban para la o las mismas, hasta la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.**
- III. La Junta solicitara al sindicato emplazante, que en un término máximo de veinticuatro horas, emita un informe de los trabajadores que laboran para la fuente de trabajo, hasta la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.**

Dichos informes deberán de contener, nombre y apellido de los trabajadores, puesto y fecha de ingreso a la fuente de trabajo. Ya que servirán a la Junta para crear una lista de los trabajadores que tendrán derecho a acudir a la prueba de recuento.

Apercibidas, que en caso de no hacerlo el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá imponerle las sanciones que considere pertinentes, debido a su desacato.

PROPUESTA

Este artículo se modificara con la finalidad de saber quienes son los trabajadores de la empresa, ya que como actualmente se encuentra regulado el recuento, no garantiza de ninguna manera que los asistentes al desahogo de la misma sean los verdaderos trabajadores de la fuente de trabajo.

Es decir; cuando una empresa ha celebrado, sin la autorización de los trabajadores, un contrato colectivo de trabajo con un sindicato de protección y llega uno que quiere detentarle la firma del contrato colectivo, por así convenir a los intereses de los trabajadores, ni al sindicato que cuenta con el contrato colectivo ni la empresa se encontraran conformes con este movimiento, por lo cual al determinarse de conformidad a los artículos que regulan actualmente este procedimiento, los sindicatos son los que presentan a los trabajadores que deberán de votar, y en muchas ocasiones son personas que no tienen nada que ver con la fuente de trabajo, ya que son personas externas que únicamente han sido contratadas para votar a favor del sindicato que esta cubriendo sus honorarios. Razón más que suficiente, para determinar que un organismo gubernamental, tripartita, es decir integrado por los trabajadores, el estado y el patrón, proporcione por requerimiento de la junta un informe de los trabajadores, que integran la empresa. Pero como muchos de los trabajadores que forman parte de la empresa no han sido dados de alta ante el IMSS, es por lo que se solicitara así mismo un informe a la empresa y otro al sindicato emplazante a fin de que se pueda hacer la lista de los trabajadores que existen laborando en la fecha de emplazamiento.

ARTICULO 931 A. Una vez que la Junta tenga la lista de los trabajadores que pueden acudir a la prueba de recuento:

- I. Señalara día y hora en que deba efectuarse. Lo cual por economía y celeridad procesal, así como seguridad jurídica, deberá de efectuarse dentro de las instalaciones de la misma Junta.**

PROPUESTA

El hecho de que el desahogo de la prueba de recuento se lleve a cabo dentro de las instalaciones de la Junta, se propone por economía procesal, es decir no se necesitaran de instalaciones necesarias para llevarlo a cabo, evitando gasto para cualquiera de las partes, así mismo no se necesitara de un representante legal que de fe de que el acto no tubo ningún vicio, lo cual evitara actos viciados por cualquiera de las partes, ya que en muchas ocasiones las partes se presentan con notarios a fin de que den fe de los actos que se están llevando a cabo. Evitando de nueva forma gastos, ya que los integrantes de la Junta son el órgano ideal para dar fe de que el desahogo se llevo a cabo en la forma como la ley lo estipula, es decir sin violar, los derechos de ninguno de los participantes. Por celeridad, toda vez que el día y hora que determine la Junta será, el día en que deberá de llevarse a cabo el desahogo con los presentes, sin dar hincapié a diferir dicha diligencia por dar motivo a algún motivo de violencia que se podría su citar con mayor facilidad al no ser desahogada en el local de la Junta.

Y por seguridad jurídica, es de general saber que si se lleva a cabo una diligencia en las instalaciones de una órgano jurisdiccional, ante la presencia de fedatarios públicos y elementos de seguridad con los que se cuenta en cada uno de estos locales, es mas difícil que las personas sean violentas o motiven a algún acto que pueda finalizar en la nulidad de alguna de las actuaciones, que es lo que se intenta evitar con la regulación detallada del recuento.

II. De este acuerdo se fijara a través del Actuario adscrito a la Junta, un ejemplar en lugar visible de la fuente de trabajo emplazada y otro en los estrados de la Junta, a fin de que todos los trabajadores tengan acceso a la información que versa sobre sus derechos laborales.

Esto a fin de que todos y cada uno de los trabajadores que forman parte de la fuente de trabajo, sean sabedores de los actos que se están llevando a cabo en su nombre y representación, así mismo que son parte de ellos y se cuente con

PROPUESTA

su participación. Puesto que como se hecho incapié anteriormente en ocasiones los sindicatos y los patrones son cómplices y evitan que el total de sus trabajadores forme parte de un movimiento justo, por no convenir a sus intereses, ya que este saber general podría significar el fin de sus actos lucrosos.

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

En caso de imposibilidad física, se le hará saber a la Junta en el acto mismo del desahogo de la prueba a fin de que esta tome las medidas necesarias. Ya que en caso de haber una diferencia notable de votos, el de un trabajador no será necesario para la decisión final, pero si hubiese empate, el voto del trabajador incapacitado se deberá de llevar a cabo para decidir el futuro colectivo de dicha fuente de trabajo. Motivo por el cual el actuario podrá trasladarse al domicilio del trabajador incapacitado a fin de asegurar su voto.

Toda vez que en la ley actual no se contempla la incapacidad física de los trabajadores para presentarse al recuento, legislamos en relación a la misma, ya que como se menciona en el propio artículo, cuando hay una diferencia notoria de votos pues el voto de un trabajador no significa la diferencia que determine el desenlace.

Pero si hay un empate entre los sindicatos, el trabajador incapaz de asistir a esa diligencia puede ser la diferencia entre los beneficios o perjuicios que van a obtener los trabajadores integrantes de esa fuente de trabajo. Motivo por el cual un fedatario público es el correcto para ir a computar ese voto, en el momento mismo de la diligencia, ya que después de este voto se podría ver afectado.

Lo cual es de suma importancia, ya que ninguno de los trabajadores que pertenezca a la misma se puede ver coartado de su derecho a decidir acerca de quien desea que represente sus derechos.

PROPUESTA

- IV. No se computaran 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.

ARTICULO 931 B. En el día y hora señalados para el desahogo de la prueba de recuento, esta se llevara a cabo de la siguiente forma:

- I. La Junta ira llamando a cada uno de los trabajadores en el orden de la lista que creo, con anterioridad.**

Esto es con la finalidad de que no haya presión por ninguna de las partes hacia cada uno de los trabajadores. Ya que la presión más común que ejercen los patrones, o sindicatos de protección, es la posible perdida del trabajo. Resultando así que ninguna de las partes pueda tener conocimiento de a favor de quien emitió su voto el trabajador que va pasando. Y esta votación sea transparente, por llevarse dentro de un órgano jurídico.

- II. Los trabajadores se deberán de identificar de manera oficial y llenar una papeleta, donde únicamente colocaran el nombre del sindicato al que emiten su voto, lo cual se hará de forma secreta.**

La identificación es básica, como cualquier comparecencia que se hace ante autoridad, ya que debemos de tener la certeza de que la persona que se esta presentando es realmente el trabajador que forma parte de la lista, y de la empresa.

La papeleta es necesaria para emitir su voto de manera secreta, ya que así quedara un registro de a favor del sindicato del que se emitió el voto, dicha papeleta no contendrá ningún otro dato, ya que no es necesario que el nombre del trabajador, puesto que con esto evitamos como se ha señalado con anterioridad que el patrón tome medidas lesivas en contra de los trabajadores, además de que la única finalidad de esta diligencia es el hecho de llegar a saber que sindicato desean la mayoría de los trabajadores que los represente.

PROPUESTA

- III. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, o a los medios que se presenten para demostrar la imposibilidad física de algún trabajador para acudir al mismo, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citara a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que el sindicato podrá objetar el informe de trabajadores que el patrón exhibió.***

También daremos a pauta al sindicato emplazante para que objete el informe de los trabajadores que dice forman parte de la empresa, porque como lo hemos suscitado en diferentes ocasiones a lo largo de este trabajo, los patrones se hacen de diferentes medios, para presentar personas ajenas a la fuente de trabajo para que velen por los intereses de la parte patronal, dejando al descubierto los derechos de la parte obrera.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Nos urgen reformas a la Ley Federal del Trabajo que beneficien a la clase trabajadora. Que regulen de manera detallada aquellos aspectos que crean lagunas jurídicas y solo sirven para que los patrones vulneren los derechos de sus empleados.

SEGUNDA. En atención a la problemática colectiva existente en nuestro país, se propone la creación de una SECCION que regule la forma de desahogo de la prueba del recuento, dentro del capitulo XX, llamado Procedimiento de Huelga, dentro de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA. Esta sección contemplara varios artículos que podrán regular de una forma mas detallada el desahogo de la prueba del recuento, evitando así vicios en su procedimiento.

CUARTA. Creando así el articulo 931, que impone al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Patrón y al Sindicato emplazante la emisión de un informe con los trabajadores que pertenecen a la empresa en el momento del emplazamiento. Lo cual genera un procedimiento límpido, al saber verazmente, gracias al Instituto el nombre de los trabajadores de la fuente de trabajo, informe que se puede complementar con el proporcionado por el patrón y el del sindicato.

QUINTA. El desahogo de la prueba de recuento dentro de las instalaciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, proporciona a los trabajadores la seguridad de que esta se va a desahogar de una forma pacifica, clara y veraz.

SEXTA. El hecho de fijar un acuerdo, en la fuente de trabajo y en los estrados de la Junta, vela por el principio de publicidad, mismo que le permite a todos y cada uno de los trabajadores de una empresa, enterarse que son partícipes en una diligencia tan trascendental como lo es el recuento.

SEPTIMA. El hecho de aportar medios idóneos con los que se pueda demostrar la incomparecencia a esta diligencia, les brinda la seguridad de que no se está violando su derecho para decidir que sindicato desea represente sus derechos.

OCTAVA. Con el voto secreto se le garantiza a los trabajadores que no habrá represiones en su contra. Toda vez que el patrón ni el sindicato al que se le detenta la titularidad tienen forma alguna de saber el voto que emitieron.

NOVENA. Con estas reformas a la ley, únicamente se busca garantizar los derechos de los trabajadores a asociarse, para la mejor defensa de sus intereses comunes. De manera transparente, veraz y segura.

FUENTES CONSULTADAS

DOCTRINA

1. **Báez Martínez Roberto**, “Principios Básicos del Derecho del Trabajo”, Ed. PAC S.A. de C.V. Cuarta Edición, 2001.
2. **Bailón Baldovinos Rosalío**, “Derecho Laboral. Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas.”, Ed. Mundo Jurídico.
3. **Bensusan Arreous Graciela**, “El Modelo Mexicano de Regulación Laboral”, Ed. Plaza y Valdés editores.
4. **Bermúdez Cisneros Miguel**, “Derecho del Trabajo”, Ed. Oxford, México, 2000.
5. **Borrel Navarro Miguel**, “Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo”, Ed. Sista. Cuarta Edición, Mayo 1994.
6. **Bouzas Ortiz José Alfonso**, “Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo”, Ed. IURE
7. **Cabanellas Guillermo y Russomano Mozart Víctor**, “Los Conflictos Colectivos del Trabajo y su Solución”, Ed. Heliasta S.R.L., 1979.
8. **Castorena J. Jesús**, “Manual de Derecho Obrero”, Ed. Sexta Edición, 1984.
9. **Cervantes Nieto Héctor**, “Consejos Prácticos Sobre el Contrato Individual de Trabajo”, Ed. Ediciones Fiscales ISEF.

10. **Climent Beltrán Juan B.**, “Derecho Sindical”, Ed. Esfinge, Tercera Edición, México, 2002.
11. **Dávalos José**, “Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo”, Ed. Porrúa.
12. **Dávalos José**, “Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo”, Ed. Porrúa, 1991.
13. **Dávalos José**, “Tópicos Laborales”, Ed. Porrúa, Tercera Edición, 2000.
14. **De Buen Lozano Néstor**, “Derecho del Trabajo”, Tomo I, Ed. Porrúa, México, 2000.
15. **De Buen Lozano Néstor**, “Derecho Procesal del Trabajo”, Tomo I, Ed. Porrúa, Décima Sexta Edición, 2002.
16. **De Buen Lozano Néstor**, “Derecho Procesal del Trabajo”, Tomo II, Ed. Porrúa, Décima Tercer Edición, 2003.
17. **De Buen Lozano Néstor**, “El Derecho Administrativo Laboral y la Administración Publica del Trabajo en México”, Ed. Porrúa, México, 1994.
18. **De la Cueva Mario**, “El Nuevo Derecho del Trabajo”, Tomo II, Ed. Porrúa, Décima Primer Edición, 2000.
19. **Díaz de León Marco Antonio**, “La Prueba en el Proceso Laboral”, Ed. Porrúa.
20. **García Abellán Juan**, Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1969.
21. **Macchiavello Contreras Guido**, “Derecho Colectivo del Trabajo. Teoría y Análisis de sus Normas”, Ed. Jurídica de Chile.
22. **Montoya Melgar Alfredo**, “Jurisdicción y Administración del Trabajo”, Ed. Tecnos, 1970.
23. **Puig Hernández Carlos Alberto**, “Teoría y Practica de la Huelga en México”, Ed. Porrúa, 1989.

24. **Ramos Álvarez Oscar Gabriel**, “Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado”, Ed. Trillas, México, 1991.
25. **Rodríguez Manani Jorge**, “Curso del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Ed. Astrea, Buenos Aires, 1993.
26. **Ruiz Lugo Sergio**, “Prontuario de la Huelga Explicaciones Practicas”, Ed. Sista, 2000.
27. **Tena Suck Rafael y Italo Morales Hugo**, “Derecho Procesal del Trabajo” Ed. Trillas.

LEGISLACION

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Urbina, Ed. Porrúa, 80ª edición, 1998.

Ley Federal del Trabajo, Comentada: transitorios, comentados, la responsabilidad en el derecho del trabajo, Roberto Báez Marinez, Ed. Publicaciones administrativas contables jurídicas PAC, 1ª edición, 2007.

Ley Federal del Trabajo: comentada y concordada, Francisco Breña Garduño, Ed. Oxford University Press, 6ª edición, 2007.

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada, Rafael I. Martínez Morales, Ed. Oxford University Press, 5ª edición, 2009.

Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos Comentada,
Justino Eduardo Andrade Sánchez, Ed. Oxford University Press, 1ª edición,
2009.

M E T O D O L O G I A

Arellano Hobelsberger Walter, “Metodología Jurídica”, Ed. Porrúa, 2ª edición.

López Duran Rosalio, “Metodología Jurídica”, Ed. Iure Editores.

Rodríguez Cepeda Bartolo Pablo, “Metodología Jurídica”, Ed. Oxford University Press.

Witker Jorge, “Metodología Jurídica”, Ed. Mc Graw Hill.

O T R O S

JURISPRUDENCIAS Y TESIS

Registro No. 165923, Localización: 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(s): laboral. **“RECuento 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. “

Registro No. 166839, Localización: Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXX, Julio de 2009, Página: 1455, Tesis: P./J. 68/2009, Jurisprudencia, Materia(s): Constitucional. **“RECUESTO DE VOTOS EN SEDES ADMINISTRATIVA Y JURISDICCIONAL. LA OMISIÓN LEGISLATIVA QUE INCUMPLE EL MANDATO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 116, FRACCIÓN IV, INCISO L), CONSTITUCIONAL, ACTUALIZA LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD Y OBLIGA AL LEGISLADOR ORDINARIO A SUBSANAR LA DEFICIENCIA DE LA LEGISLACIÓN ELECTORAL ESTATAL.”**

Registro No. 167197, Localización: 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. **“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. “**

Registro No. 167647, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXIX, Marzo de 2009, Página: 2842, Tesis: I.3o.T.196 L, Tesis Aislada, Materia(s): laboral. **“RECUESTO POR LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. SI EN EL PROCEDIMIENTO RESPECTIVO NO SE FORMULARON OBJECIONES A LOS TRABAJADORES PRESENTES Y CON DERECHO A VOTAR,**

ÉSTAS NO PUEDEN EFECTUARSE POSTERIORMENTE EN EL JUICIO DE AMPARO.”

Registro No. 168569, Localización: 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. **“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.”**

Registro No. 169632, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXVII, Mayo de 2008, Página: 1125 Tesis: I.3o.T.183 L, Tesis Aislada, Materia(s): laboral. **“RECuento. DEBEN INCLUIRSE TAMBIÉN LOS TRABAJADORES CUYA SITUACIÓN JURÍDICA ESTÉ SUB JÚDICE.”**

Registro No. 169586, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXVII, Mayo de 2008, Página: 1173 Tesis: I.3o.T.186 L, Tesis Aislada, Materia(s): laboral. **“TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR ADMISIÓN.”**

Registro No. 169585, Localización: Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

PRESTARON SERVICIOS, DEBE TENERSE POR CIERTO EL CONTENIDO DE LA EXHIBIDA POR LA EMPLAZANTE PARA LOS EFECTOS DEL RECUENTO.”

Registro No. 184029, Localización: Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XVII, Junio de 2003, Página: 299, Tesis: 2a. LXXVIII/2003 Tesis Aislada, Materia(s): Constitucional, laboral. **“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.”**

Registro No. 915627, Localización: Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Página: 402, Tesis: 490, Jurisprudencia, Materia(s): laboral. **“RECUENTO. ES PRUEBA IDÓNEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-“**

Registro No. 915628, Localización: Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Página: 403, Tesis: 491, Jurisprudencia, Materia(s): laboral. **“RECUENTO, IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE.”**

Registro No. 915629, Localización: Octava Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia SCJN, Página: 404, Tesis: 492, Jurisprudencia, Materia(s): laboral. **“RECUENTO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO.”**

Registro No. 916677, Localización: Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN, Página: 148, Tesis: 239, Tesis Aislada, Materia(s): laboral. **“HUELGA, NO ES NECESARIO EL RECUESTO EN EL MOMENTO DE VOTARSE LA.”**

Registro No. 916682, Localización: Quinta Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN, Página: 151, Tesis: 244, Tesis Aislada, Materia(s): laboral. **“HUELGAS, CITACIÓN PARA EL RECUESTO EN LAS.”**

Registro No. 916843, Localización: Séptima Época, Instancia: Sala Auxiliar, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN, Página: 251, Tesis: 405, Tesis Aislada, Materia(s): laboral. **“RECUESTO DE TRABAJADORES.”**

Registro No. 916844, Localización: Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN, Página: 251, Tesis: 406, Tesis Aislada, Materia(s): laboral. **“RECUESTO, OBJECIONES AL.”**

Registro No. 916846, Localización: Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN, Página: 253, Tesis: 408, Tesis Aislada, Materia(s): laboral. **“RECUESTO PRACTICADO EN DOS ACTOS, VALIDEZ DEL.”**

Registro No. 916847, Localización: Séptima Época, Instancia: Cuarta Sala, Fuente: Apéndice 2000, Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN, Página: 253, Tesis: 409, Tesis Aislada, Materia(s): laboral. **“RECUESTO, TRABAJADORES QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA PARA LA PRUEBA DE.”**

WEB

bibliojuridica.org/libros

cddhcu.gob.mx/leyesbiblio

enciclopedia-juridica.biz14.com

google.com

info4.juridicas.unam.mx/juslab

oit.org.mx

ordenjuridico.gob.mx

scjn.gob.mx

senado.gob.mx

ser.gob.mx/tratados

stps.gob.mx