

499
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

ANÁLISIS DOGMÁTICO DE LA PRUEBA DEL
RECUENTO EN EL DERECHO PROCESAL DEL
TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
SALVADOR H. MALDONADO RODRIGUEZ



MEXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1991



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 está 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.

Indice

INTRODUCCION	1
CAPITULO I.-	
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	
1.- CONCEPTOS	3
2.- CLASIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	6
3.- FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	28
A) LEY	29
B) COSTUMBRE	30
C) JURISPRUDENCIA	31
D) DOCTRINA	31
E) PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO	32
F) FUENTES ESPECIALES	32
4.- PRINCIPIOS Y NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	35
A) ORALIDAD	36
B) FORMALIDAD	37

C) PARIDAD PROCESAL	37
D) JUSTICIA REAL Y EQUITATIVA	39
E) DISPOSITIVO	40
F) IMPULSIVO O INQUISITIVO	43
G) INMEDIATEZ	45
H) CONCENTRACIÓN	46
I) PUBLICIDAD	47
J) LAUDO EN CONCIENCIA Y VERDAD SABIDA	48
K) NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	48
L) AUTONOMÍA	49

CAPITULO II.-

LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- CONCEPTO	51
2.- OBJETO DE LA PRUEBA	53
3.- MEDIOS DE PRUEBA	55
4.- OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS	60
5.- SISTEMAS Y VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS	65

6.- EL VALOR DE LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	66
--	----

CAPITULO III.-

LA PRUEBA DEL RECUENTO

1.- CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRUEBA DEL RECUENTO	67
2.- TEORIA Y PRÁCTICA DE LA PRUEBA DEL RECUENTO	72
3.- REGLAMENTACIÓN LEGAL DE LA PRUEBA DEL RECUENTO	74
4.- JURISPRUDENCIA	75

CAPITULO IV.-

CONSECUENCIAS DE LA PRUEBA DEL RECUENTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	85
A) CONCEPTO Y DENOMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	85
B) LA TITULARIDAD: CONFLICTO INTERSINDICAL	88
2.- LA HUELGA	93
A) CONCEPTO	93
B) CLASIFICACIÓN	94

C) FASES DE LA HUELGA	96
D) PROCEDIMIENTO HUELGUÍSTICO	97
PROPOSICIONES	108
CONCLUSIONES	110
BIBLIOGRAFÍA	116

INTRODUCCION

Habiendo transcurrido demasiado tiempo sin justificar el motivo por el cual no comencé a escribir el trabajo que nos ocupa, con la elaboración del presente trabajo me percaté de cuán grande es mi ignorancia en el Derecho del Trabajo.

Afortunadamente ayuda no me ha faltado; puesto que conté con ella desde el principio cuando más la necesitaba, en la primera etapa al plantear el tema a desarrollar, cuando tan sólo era una vaga idea en mi mente la de escribir sobre la prueba del recuento, idea generada por el Licenciado Rafael Tena Suck, por sus invalores consejos y orientaciones que me condujeron a decidirme a escribir el presente trabajo.

Con la aplicación del método deductivo este trabajo se divide en cuatro capítulos obteniendo así la separación de las partes integrantes del Derecho Procesal del Trabajo, llegando al conocimiento de una de sus particularidades, como es la prueba del recuento, sus consecuencias y principios doctrinales.

En el primer capítulo hablamos del Derecho Procesal del Trabajo, en el que se explica el símbolo del mismo, que es el de la balanza, cuyos platillos se colocan al mismo nivel, teniendo como punto de partida la desigualdad entre las partes, buscando el equilibrio de las mismas.

Posteriormente se analiza la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo, así como sus conceptos, su objeto, sus medios, sistemas y valoración en general; culminando con el valor de la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo.

En el tercer capítulo, se propone un concepto del recuento, analizando la forma en que se desahoga esta probanza, señalamos que la mayoría es la naturaleza misma del recuento; también se menciona cómo una diligencia llevada a cabo por una autoridad laboral, y a través del voto se da la legitimación de los trabajadores haciéndolo en la teoría y la metódica de esta probanza.

Por otra parte, en el capítulo de la reglamentación legal, se analiza el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, así como la jurisprudencia, respecto al recuento; se demuestra que sólo con la mayoría de los trabajadores prevalecerá su voluntad, la cual en consecuencia deberá ser respetada por la autoridad laboral.

El último capítulo del trabajo se refiere a las consecuencias de la prueba del recuento, dadas en la titularidad del contrato colectivo de trabajo y la huelga, con lo que queda demostrada la importancia de la mayoría de los trabajadores como requisito indispensable en los conflictos citados, dado que los trabajadores a través de la expresión de su voluntad definen libremente sin intervenciones patronales, o de cualquier persona, institución pública o privada su situación, puesto que a través del voto individual se desahoga la prueba del recuento.

Para finalizar nuestra investigación, exponemos las propuestas que consideramos pertinentes, así como las conclusiones a que nos llevó el desarrollo de este tema.

CAPITULO I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

I.- CONCEPTOS

En un derecho procesal tan reciente, como lo es el Derecho Procesal del Trabajo, que se reguló en forma especial en la Ley Federal del Trabajo a partir de 1980, dada su dinámica tendencia expansiva, nos da como resultado un proceso que admite el principio de la constante evolución del mundo y de la vida, motivo por el que el concepto que pueda darse a éste, tendrá un valor relativo, por ser transitorio y variable su contenido. Al respecto mencionaremos algunos conceptos de diferentes autores.

El Maestro Rafael De Pina, nos dice: "El Derecho Procesal del Trabajo, como manifestación del derecho positivo, es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por vía del proceso. El Derecho Procesal del Trabajo como rama de la enciclopedia jurídica, es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos".⁽¹⁾

De acuerdo con el Doctor Mario de la Cueva, en sus comentarios a la nueva legislación procesal laboral, define al Derecho Procesal del Trabajo como método que deben seguir las juntas de conciliación y arbitraje, para cumplir su misión que les asignó la declaración de derechos

(1) De Pina, Rafael. Curso de derecho procesal del trabajo. Ediciones Botas. México 1952. Pág. 19.

sociales de 1917, de decidir las controversias o conflictos entre el trabajo y el capital, de conformidad con los principios de justicia social. ⁽²⁾

Luigi De Litala, considera: "El Derecho Procesal del Trabajo, puede definirse como aquella rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y el que regula la actividad del juez y de las partes en todo procedimiento concerniente a la materia de trabajo". ⁽³⁾

Según el Maestro Alberto Trueba Urbina, "El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de reglas jurídicas que norman la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales". ⁽⁴⁾

Sobre la base de los conceptos del Maestro Trueba Urbina y De Litala, Hugo Pereira Anabalón, dice: "Que es la rama del Derecho Procesal formada por las normas instrumentales dadas para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del juez, de las partes o de terceros en los procesos contenciosos o no contenciosos del trabajo". ⁽⁵⁾

Armando Porras López, dice: "El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que norman la actividad

(2) De la Cueva, Mario. *Comentarios a la nueva legislación procesal laboral*, en el periódico uno más uno de 13 de Mayo de 1980.

(3) De Lital, Luigi. *Derecho procesal del trabajo*. Ediciones Jurídicas Europa-América, Bosch y Cía. Editores, Chile 1970. Vol. I. Pág. 25.

(4) Trueba Urbina, Alberto. *Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo*. Editorial Porrúa. 1a. edición 1963. Pág. 359.

(5) Pereira Anabalón, Hugo. *Derecho procesal del trabajo*. Editorial Jurídica de Chile, 1961. Pág. 24.

jurisdiccional del Estado respecto de las normas que reglamentan las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico". (6)

Para el Maestro J. Jesús Castorena, el Derecho Procesal del Trabajo es: "El conjunto de normas que fijan los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan; elaboradas sobre la base de que las relaciones humanas son de distinta naturaleza que las patrimoniales, haciendo prevalecer los valores del hombre sobre los económicos". (7)

El Maestro Francisco Ross Gámez, manifiesta: "El Derecho Procesal Laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales". (8)

El Derecho Procesal del Trabajo es para el Licenciado Eusebio Ramos: "El conjunto de normas y principios que tienen por objeto la creación y funcionamiento del órgano jurisdiccional para la realización plena de justicia social entre los factores de la producción, capital y trabajo". (9)

Por último, para el Licenciado Mario Salinas Suárez del Real el Derecho Procesal del Trabajo: "pertenece al Derecho Público y estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales

(6) Porras y López, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. Editorial Manuel Porrúa, S.A. Pág. 19.

(7) Castorena, J. Jesús. **Manual de derecho obrero**. 5a. edición 1971. Pág. 5.

(8) Ross Gámez, Francisco. **Derecho procesal del trabajo**. Editorial Cárdenas editor y distribuidor, 1986. Pág. 17.

(9) Ramos, Eusebio. **Presupuestos procesales en el derecho del trabajo**. Editorial Cárdenas editor y distribuidor. 1a. edición. Pág. 14.

laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos, en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos".⁽¹⁰⁾

Expuestos algunos conceptos del Derecho Procesal del Trabajo, se hace notar que en muchos de ellas, con su particular forma de descripción, los autores tratan de expresar el objeto de este derecho.

Sin embargo, es indudable que el Derecho Procesal para su estudio contiene dos elementos: la connotación y la denotación. El primero de los enunciados se dirige a los actos constitutivos de la rama, y el segundo alcanza las aplicaciones particulares. En otra forma expresada, la connotación corresponde a la teoría del Derecho Procesal y la denotación a diferencia es la práctica variable de la aplicación de los principios rectores a los cuerpos legales positivos.

A partir de la connotación es menester dejar sentado que el Derecho Procesal constituye una rama jurídica, porque tiene principios realmente autónomos.⁽¹¹⁾

Sobre el particular cada uno de los autores anteriormente mencionados tratan de dar su concepto al respecto, el cual tan sólo es relativo y no permanente, por no ser estático el Derecho Procesal del Trabajo.

2. CLASIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Los procedimientos en la Ley Federal del Trabajo se clasifican a saber en:

⁽¹⁰⁾ Salinas Suárez del Real, Mario *Práctica laboral forense*. Editorial Cárdenas editor y distribuidor. 1a. edición 1980. Pág. 4.

⁽¹¹⁾ Briseño Sierra, Humberto. *Derecho procesal*. editorial Cárdenas editor y distribuidor. Vol. I. 1a. edición 1969. Pág. 59.

A) Procedimiento ordinario, para resolver conflictos individuales y excepcionalmente colectivos de naturaleza jurídica.

B) Procedimientos especiales.

C) Procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica por el patrón, o trabajadores excepcionalmente.

D) Procedimiento de huelga.

E) Procedimiento de ejecución.

F) Procedimientos de remates.

G) Procedimientos de tercerías y preferencia de crédito.

H) Para-procesal.

A).- Procedimiento ordinario

Se tramita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o federal, en los conflictos individuales o colectivos, como por ejemplo solicitar la suspensión, revisión o cumplimiento del contrato o la titularidad, la tramitación a seguir es, iniciar el procedimiento directamente ante la junta de conciliación y arbitraje, como a continuación se expone:

1.- Se presenta demanda por escrito ante la oficialía de partes o persona destinada a recibirla.

2.- Se turna a la junta especial que corresponda, según la competencia previamente establecida.

3.- La junta especial, al recibir la demanda señalará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la recepción, fecha para audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

4.- La audiencia antes indicada, se deberá efectuar dentro de los quince días al en que se haya recibido el escrito de demanda, y se ordenará notificar personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia. Si existe alguna irregularidad, ya sea el trabajador o su beneficiario en su escrito de demanda se le previene para que la subsane en un término de tres días.

5.- Llegado el día de la celebración de la audiencia anteriormente señalada, si no están notificadas todas las partes, debe diferirse la audiencia para que se practiquen las notificaciones. Y si se encuentran debidamente notificadas las partes, la audiencia se desarrollará con las etapas siguientes:

a).- Etapa conciliatoria:

Las partes comparecerán personalmente a la junta sin abogados patronos, asesores o apoderados, la junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y los exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Si las partes conciliaron, la junta lo tendrá como un laudo.

Se puede diferir la audiencia sólo una vez. La audiencia se reanudara dentro de los ocho días siguientes y la junta notificará y apercibirá a las partes de la misma audiencia.

Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconciliables procesalmente y se pasará a la siguiente etapa.

Si no comparecen las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deben presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

b).- Etapa de demanda y excepciones.

El presidente de la junta exhortará a las partes, sin decir la Ley para qué, además que en la práctica es casi imposible que el presidente atienda una audiencia.

Concedido el uso de la palabra, el actor hará exposición de su demanda, ante la junta, independientemente de la exposición de la demanda, se agrega que el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola precisando los puntos petitorios, es el caso que como se manifestó en los cursos impartidos por el Maestro Jorge M. Garizurieta González, el actor en ese momento simplemente ratificará o rectificará la demanda. Si la ratifica será lo mismo que dijo en su escrito inicial de demanda y si la rectifica, puede ser aclarándola o ampliándola.

Aclarar es modificar un hecho y ampliar es agregar una nueva pretensión.

Si se amplía podrá suspenderse la audiencia, señalándose una nueva para que el demandado concilie por lo que hace a esa pretensión y conteste en demanda y excepciones, porque a la audiencia inicial no iba preparado para contestarla y menos para ofrecer pruebas de una pretensión que desconocía, porque no se le había planteado en la demanda inicial.

En la Ley se menciona que si el trabajador no cumple con los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado, la junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

El demandado contestará la demanda verbalmente o por escrito, si lo hace por escrito tendrá que entregarle copia a la parte actora y si no lo hace la junta las expedirá a costa del demandado, contestará las peticiones, los hechos y opondrá excepciones, que es un orden lógico y no como lo señala la Ley. Todos los hechos deberán ser contestados, negándolos o afirmándolos, si no le son propios deberá indicarlo. El demandado concretamente deberá referirse a los hechos confesándolos, contravirtiéndolos e indicando como sucedieron realmente según él, teniendo por ciertos los hechos que no se controviertan y no se explique como sucedieron.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 878, establece que la excepción de incompetencia, no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, y si no lo hiciere y la junta se declara incompetente, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto es por la naturaleza de la excepción en materia de trabajo, ya que fué citada para contestar la demanda y no como tradicionalmente se da la incompetencia como excepción de previo y especial pronunciamiento, que implica que se debe contestar ante el tribunal competente.

Contestada la demanda, las partes podrán replicar y contrarreplicar brevemente, también al contestar la demanda se dá la posibilidad de que se reconvenga al actor, en el caso de ser así, éste procederá a contestar de inmediato o solicitar a la junta la suspensión de la audiencia, la que señalará dentro de los seis días siguientes.

Si en la etapa de demanda y excepciones no existe controversia en los hechos, se declarará cerrada la instrucción, en razón de que no existe justificación para que se turne el conflicto a la etapa de pruebas.

Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes un término para alegar y se dictará laudo.

Si en la etapa en cuestión no concurre el actor, se le tendrá por reproducida su demanda inicial. Pero si el demandado no comparece, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, presunción que admite prueba en contrario para acreditar: a) Que el actor no era el trabajador o el patrón la demandada; b) Que no existió el despido; c) Que no son ciertos los hechos afirmados, etc.

c).- Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En el ofrecimiento de pruebas, cada parte propondrá las suyas, relacionándolas con los puntos de controversia, pudiendo cada parte objetar las pruebas ofrecidas por su contraria.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por su contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda, misma que se reanudará en los diez días siguientes a fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas que correspondan.

Las pruebas que pueden ofrecer las partes son:

- a) Confesional.
- b) Documental.
- c) Testimonial.
- d) Pericial.
- e) Inspección.
- f) Presuncial.
- g) Instrumental de Actuaciones.

h) Prueba Técnica, son aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Concluido el ofrecimiento de pruebas, la junta desechará las inútiles y conluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o a las tachas de testigos.

La junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de las mismas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, cuando por la naturaleza de las pruebas no sea posible desahogarlas en una solo audiencia, la junta en el acuerdo de admisión de pruebas, señalará las fechas en que deberán desahogarse, en un término no mayor de treinta días, las pruebas se desahogarán de acuerdo a la naturaleza de cada prueba que

se ofrezca.

6.- Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia podrán formular sus alegatos.

7.- El secretario de acuerdos de la junta certificará que no queden pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de la junta, de oficio declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución.

Del proyecto de resolución (laudo), formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la junta.

8.- Dentro de los cinco días hábiles siguientes al haber recibido copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la junta, podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que se juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. En este caso, la junta con citación de las partes señalará día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días.

9.- Transcurridos los términos en su caso, el presidente de la junta citará a los miembros de la misma para discusión y votación del proyecto de laudo, lo que se hará dentro de los diez días siguientes en que haya concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

Aprobado el proyecto, se elevará a la categoría de laudo.

10.- Si hubiere modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo de acuerdo con lo aprobado y el resultado se hará constar en acta.

Engrosado el laudo, el secretario recogerá en su caso las firmas de los miembros de la junta que votaron y turnará el expediente al actuario adscrito a la junta para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

11.- De conformidad con el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo, no existe recurso en contra de los laudos.

B) Procedimiento especial

Este procedimiento corresponde a los conflictos que se requiere se resuelvan lo más pronto posible, y se tramita ante las juntas de conciliación y arbitraje, con excepción a los cobros de prestaciones que no excedan de tres meses de salario como importe, situación que puede tramitarse en las juntas de conciliación.

"Artículo 892.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III, 28 fracción III, 151, 153 fracción X, 158, 162, 204 fracción IX, 209 fracción V, 210, 236 fracción II y III, 389, 418, 424 fracción IV, 427 fracciones I, II y IV, 434 fracciones I, III y V, 439, 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan el importe de tres meses de salarios.

La junta quedará integrada con el auxiliar, salvo en los casos de los artículos 389, 418, 424 fracción IV, 427 fracciones II, III y VI, 434 fracciones I, III y V y 439 de la Ley Federal del Trabajo, casos en que es necesario el presidente titular o el de la junta especial.

1.- La junta al recibir la demanda o aviso de accidente, citará a una audiencia, que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo

503 de la Ley Federal del Trabajo.

Al citar a las partes para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, los apercibirá que de no concurrir el actor, se tendrá por producido su escrito inicial de demanda y si no comparece el demandado, se tendrán por admitidas las peticiones, si se trata de investigación de dependientes económicos, se tomará en cuenta el resultado de las investigaciones.

2.- La audiencia de referencia se desarrollará en la forma siguiente:

a) La junta procurará avenir a las partes.

b) Cada parte expondrá lo que juzgue conveniente y formulará sus peticiones, ofrecerá pruebas y desahogará las que le sean admitidas.

Si se ofrece el recuento de trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de la Ley Federal de Trabajo.

c) Concluida la recepción de las pruebas, la junta oír los alegatos de las partes y dictará resolución

C) Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Corresponden estos procedimientos a los conflictos que tengan un interés de grupo entre trabajadores y patrones, provocados por desequilibrio de las utilidades del patrón y de las percepciones de los

trabajadores.

Por lo general, quien tramita este procedimiento, es el patrón, que en su caso es por: Exceso de producción, incosteabilidad o por falta de fondos.

En forma excepcional los trabajadores hacen uso de este procedimiento y que en su caso es por; revisión de su contrato colectivo de trabajo, terminaciones colectivas o por incosteabilidad total.

Para la tramitación del procedimiento, se requiere:

1. Presentar demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional o por el patrón o patrones, en la que se expresarán claramente las pretensiones del promovente, que según el caso deberá acompañar a la demandada lo siguiente:

- a) Comprobatorio del estado de la empresa.
- b) Relación de los trabajadores con nombres completos, empleos, salarios, antigüedad.
- c) Peritaje de contador que demuestre la situación de la empresa,
- d) Las pruebas que estime convenientes para acreditar sus pretensiones.

e) Las copias necesarias de la demanda y sus anexos para correr traslado a la contraparte.

2.- La junta al recibir la demanda citará a las partes a una audiencia dentro de los cinco días siguientes, la que se desarrollará en la siguiente forma:

a) Si no concurre el promovente, se le tiene por desistido.

b) Si no concurre la otra parte se le tendrá por inconforme con todo arreglo.

c) Si concurre el promovente hará una reproducción de su demanda formulada.

d) Si concurren las dos partes, la junta propondrá soluciones y exhortará a las partes para que de común acuerdo terminen el conflicto.

e) Si llegan a un acuerdo las partes, se termina el conflicto y sino, cada parte alegará lo que a su derecho convenga, y formulará sus peticiones y las que por su naturaleza necesiten desahogarse en una posterior audiencia, se señalará día y hora para ello.

f) Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecer y en su caso a desahogar las pruebas admitidas.

Dentro de la misma audiencia, la junta designará por lo menos tres peritos para que investiguen, dictaminen y propongan soluciones,

quienes tendrán como facultades, las de: Solicitar informes particulares o de autoridades, practicar inspecciones o revisión de libros y de interrogar a las partes o personas que tengan relación con el conflicto.

Cada parte, si lo cree conveniente, puede designar un perito para que se asocie con los nombrados por la junta o rinda su dictamen por separado.

3.- Trabajadores y patrones propondrán comisiones para que asesoren y auxilien a los peritos y dentro de los primeros diez días del término señalado a estos, ellos directamente presentarán informes, estudios, etc.

4.- Los peritos presentarán un dictamen con copia para las partes, dentro de los treinta días siguientes a su designación, el cual contendrá:

a) Hechos y causas que dieron origen al conflicto.

b) Relación entre costos de vida por familia y salarios que perciben los trabajadores.

c) Salarios medios que se paguen a los trabajadores en la empresa y condiciones generales de la industria de la que se trate el problema.

d) Condiciones económicas de la empresa o establecimiento.

e) Condiciones generales de la industria

correspondiente.

f) Condiciones de mercado.

g) Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional.

h) Solución al problema.

5.- El secretario asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas.

6.- Las partes, dentro de las 72 horas siguientes podrán objetar el dictamen y si no lo hacen pasa a resolución el conflicto.

Quando se objeta el dictamen se cita para audiencia en la que deberán acudir los peritos para que contesten las preguntas que les hagan las partes, y éstas en relación al peritaje puedan ofrecer pruebas.

7.- La junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares.

8.- Desahogadas las pruebas, se conceden 72 horas para que las partes presenten alegatos por escrito.

Vencido éste término, el auxiliar de la junta declarará

cerrada la instrucción.

9.- Cerrada la instrucción, el auxiliar de la junta formulará un proyecto de laudo que contendrá:

- a) Extracto de exposiciones y peticiones.
- b) Extracto de peritajes y observaciones que hubiesen hechos las partes.
- c) Enumeración y apreciación de las pruebas y diligencias.
- d) Extracto de los alegatos.
- e) Propositiones para la solución del conflicto.

10.- El dictamen se agrega al expediente y se le agrega copia del mismo a cada uno de los representantes de las partes, y el secretario hará constar la fecha de entrega o la negativa de recibirlo.

Recibido el dictamen, el presidente de la junta citará a los representantes dentro de los diez días siguientes a los que se les entregó el dictamen para audiencia de discusión y votación que se hará en la siguiente forma:

- a) Se dará lectura al dictamen.

b) El presidente pondrá a discusión el asunto.

c) Terminada la discusión, se procederá a votar declarando el presidente el resultado.

11.- La resolución que se emita deberá conseguir el equilibrio y la justicia social con condiciones que no sean menores de las fijadas por la Ley o en la Constitución, pero podrán:

a) Aumentar o disminuir el personal.

b) Aumentar o disminuir la jornada.

c) Aumentar o disminuir salarios.

d) Todas las modificaciones necesarias.

D) Procedimiento de huelga.

Este procedimiento está destinado a equilibrar los factores de la producción, celebrar contratos colectivos de trabajo o ley, dar cumplimiento al contrato colectivo de trabajo o ley, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales de la participación de utilidades, revisar contrato colectivo de trabajo o ley, apoyar otra huelga que tenga alguno de los objetivos que se han señalado y para exigir la revisión de los salarios contractuales.

En un capítulo posterior hablaremos sobre este tema, aquí tan solo mencionaremos los períodos y requisitos que se necesitan para la huelga.

PERIODOS Y REQUISITOS.

a) **GESTACION.**- Se necesita hacer una asamblea en la que la mayoría de los trabajadores decidan declarar la huelga. Tienen que elaborar los trabajadores, a través de quien representen su interés profesional, un escrito petitorio, enunciando el número de la fracción del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en que se funde, conceder plazo para estallar la huelga, presentar el escrito petitorio por duplicado a la junta para que ésta le entregue al patrón ese escrito, para que en 48 horas le dé contestación.

b) **PREHUELGA.**- Se efectúa una audiencia para que las partes lleguen a un acuerdo, la que podrá diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez, esta audiencia la señala la junta una vez que recibe el pliego petitorio corriéndole traslado con el mismo al patrón para que lo conteste en 48 horas y si no lo hace se tiene por negado.

Si el sindicato emplazante no concurre a la audiencia, se suspende el término concedido y si no concurre el patrón, no tiene consecuencia y la falta de celebración de esta audiencia no impide que se suspendan las labores en la fecha anunciada; en su caso se designa personal para labores de emergencia.

c) **HUELGA ESTALLADA.**- Se suspende la actividad precisamente en el momento en el que se señala su estallamiento, colocando por costumbre el símbolo de la bandera roja y negra.

D) CALIFICACION.- Es el análisis por la autoridad del comportamiento de los sujetos, y podrá solicitarse por trabajadores, patrón o establecimiento afectado y los tipos de calificación son:

Inexistencia.- Se presenta este caso cuando no se reúnen los requisitos de mayoría, objeto o forma para el estallamiento de la huelga y se pedirá esta calificación dentro de las 72 horas de estallada la huelga, y si procede esta calificación, los trabajadores deben regresar a trabajar dentro de las 24 horas siguientes y si no lo hacen el patrón puede contratar a otros.

Existencia.- No procede esta calificación, porque existe desde el momento en que se suspenden las labores por lo que ha llegado a ser una disputa doctrinal, y si se da, se continúa la paralización del servicio.

Lícita.- Es la que tiende a obtener el equilibrio entre los factores de la producción y su consecuencia es continuar la paralización de las actividades.

Ilícita.- Se da cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos a propiedades, al patrón o a familiares del patrón, o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno y tienen como consecuencia, declarar terminados los contratos de trabajo y el patrón deberá celebrar nuevos contratos, según lo establece la Ley de la Materia en el artículo 934, aunque en mi opinión, por ser una causal engendra una rescisión de contrato.

Justificada.- Imputable al patrón. Cuando el patrón puede acceder a peticiones y no lo hizo. Como consecuencia tiene que pagar a sus huelguistas los salarios caídos de todo el tiempo en que estuvo suspendida la fuente de trabajo.

Injustificada o no Imputable.- Se da el caso cuando el

patrón demuestra no poder acceder a las peticiones que los huelguistas hicieron y con ello no paga salarios caídos.

Terminación de la Huelga.- Se termina por arreglo entre las partes; por allanamiento del patrón en cualquier tiempo, cubriendo los salarios que dejaron de percibir los huelguistas; por laudo arbitral de quienes las partes se pongan de acuerdo en designar; por laudo de la junta de conciliación y arbitraje cuando los trabajadores sometan el conflicto a su decisión y el patrón esta obligado a aceptarlo.

E) Procedimiento de ejecución y de embargo

Las disposiciones de este procedimiento rigen la ejecución de los laudos dictados por las juntas de conciliación permanentes y por las juntas de conciliación y arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las juntas.

La ejecución de los laudos corresponde a los presidentes de las juntas de conciliación permanente, a las de conciliación y arbitraje y a las juntas especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.

El procedimiento se inicia una vez que el laudo haya causado ejecutoria, o al interponer amparo no se solicita suspensión, entonces el presidente de la junta dicta auto de ejecución para requerir adeudo, prestaciones y gastos y se llevará a cabo en los siguientes términos:

1.- La ejecución se realiza aún cuando no esté presente el demandado, se requerirá de pago y si no lo hace se embargan bienes suficientes.

2.- Al realizar el embargo, el actuario de la junta hará una elección de fácil realización y exceptuará los bienes no embargables y que están contenidos en el artículo 952 de la Ley Federal del Trabajo, y las reglas se dan según la naturaleza de los bienes embargados y a saber son:

a) Dinero o crédito realizables, se le entregarán directamente al actor.

b) Muebles semovientes, se pueden sustraer y depositar en persona que bajo su responsabilidad designe el actor.

c) Inmuebles, el embargo se anota en el registro que corresponda, en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio según el caso.

d) Inmuebles de productos, fincas urbanas, rústicas, el depositario o administrador cobra el adeudo y tiene la obligación de conservar el inmueble.

e) Negociación Mercantil, no fraccionable, se nombra un interventor con cargo a la caja, caucionando manejo.

f) Créditos no vencidos y rentas, se le notifican al deudor que no haga este pago.

3.- Las diligencias de embargo no podrán suspenderse y el ejecutor actúa bajo su responsabilidad.

4.- Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, previos los avalúos, remates que se hacen en

almonedas (venta de bienes en pública subasta, posturas, proposiciones y adjudicación).

5.- Se puede realizar un embargo cuando lo embargado ya ha sido embargado anteriormente o si existe preferencia de crédito por salarios devengados de un año e indemnizaciones aún sobre el crédito de garantía real.

Y se realiza una ampliación al embargo cuando no bastan los bienes embargados para garantizar el pago o cuando se promueva una tercera.

6.- Todos los actos del ejecutor son revocables por el recurso llamado de revisión.

7.- Se pueden promover tercerías por el afectado en el embargo, ya sea como excluyente de dominio, para que se levante el embargo practicado por ser bienes de su propiedad o como de preferencia para que se le pague preferentemente un crédito. La tercera se promueve ante el pleno o por la junta que conozca del juicio principal, mediante escrito acompañado del título en que se funda y pruebas. Se señalará una audiencia dentro de los diez días siguientes, en la que se oirá a las partes y se desahogarán las pruebas, después de desahogadas las pruebas se dictará resolución. Su trámite se hace en vía incidental y por cuerda separada.

8. Únicamente suspenden el procedimiento, el acto de remate (excluyente de dominio) y el pago de crédito de preferencia.

F) Procedimiento de remate

Los remates se realizan sobre los bienes embargados, ya

sean muebles o inmuebles a los cuales se les realizará el avalúo correspondiente y se efectúe en la forma siguiente:

a) Será llevado a cabo por el presidente, quien lo declarará abierto el día y hora señalados para ello, previa publicación de la convocatoria a los postores.

b) La persona que concurra como postor deberá presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito el importe de 10% de su puja, que se base en la postura legal (dos terceras partes del avalúo).

c) El presidente concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas, en las cuales podrá acudir el actor sin cumplir con los requisitos señalados en el inciso b).

d) El presidente calificará las posturas y declarará fincado el remate a favor del mejor postor quien exhibirá dentro de los tres días siguientes, el importe total de su postura y si no lo hace la cantidad exhibida quedará a favor del actor.

El remate no puede suspenderse y si no hay postores el actor podrá pedir que se adjudiquen los bienes por el precio de su postura o que se celebren nuevas almonedas, con deducción de un 20% de cada una de ellas.

G) Procedimiento de tercerías

Se puede promover tercerías por el afectado ya sea como excluyente de dominio, para que se levante el embargo practicado en bienes propiedad de un tercero, o como de preferencia, para que se le pague

preferentemente un crédito.

La tercera se promueve en vía incidental y por cuerda separada ante quien conozca del juicio principal o ante la autoridad exhortada que practique el embargo mediante escrito que acompañe el título en que se funda y las pruebas pertinentes, recibido esto se señalará una audiencia dentro de los diez días siguientes, en las que se oirá a las partes y se desahogarán las pruebas, hecho eso, se dictará resolución.

Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercera excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate y la de preferencia, el pago del crédito.

H) Paraprocesales

Se tramitan todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno.

3.- FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

La palabra fuente deriva del Latin Fons, Fonts, que en su prístina acepción alude al manantial de agua que brota de la tierra.

Dentro de la teoría jurídica, que es lo que nos interesa, como lo define la Enciclopedia Jurídica Omega, por fuente del derecho se alude, tanto a la voluntad creadora de normas jurídicas, como el acto concreto de creación, normativa y al modo específico de manifestarse las normas mismas.

Actualmente los criterios modernos clasifican a las

fuentes del derecho en formales y reales, aunque algunos tratadistas, también consideran dentro de esa clasificación a las fuentes históricas.

En las fuentes reales se determina el porqué de las normas jurídicas individualizando cada ley, son las que integran el derecho, en razón de que se forman por las conductas humanas que requieren de la tutela jurídica.

Como lo señala el Doctor Baltasar Cavazos Flores, la principal fuente real ha sido, es y será el abuso patronal. También el consentimiento o paternalismo estatal. ⁽¹²⁾

Las fuentes históricas están integradas por documentos o libros que encierran el texto de una Ley o conjunto de leyes que han servido de antecedente.

Las fuentes formales que son las que a nosotros nos interesan por ser las más usuales en el Derecho Procesal, en virtud de ser necesarias y primordiales para objetivar las decisiones del Juez, y que a continuación analizamos:

A) LEY

La Ley no es fuente productora de normas jurídicas, sino es la regla social obligatoria, general y con carácter permanente, establecida por la autoridad pública y sancionada por la fuerza, por lo tanto, es el producto de un proceso denominado legislativo.

(12) Cavazos Flores, Baltasar. 35 Lecciones de derecho laboral. Editorial Trillas. 5a. edición. Pág. 41.

Podemos considerar que en nuestro derecho vigente, la Ley se puede dar desde el punto de vista material y formal. Desde el punto de vista material se entiende la Ley como disposición de orden general, abstracta y obligatoria, para situaciones generales. Y desde el punto de vista formal, es un acto del poder legislativo, tomando en consideración el órgano que la elabora.

Así pues, dentro de las fuentes del derecho del trabajo, respecto a la Ley, tenemos a la Constitución como norma fundamental, consagrando en ella los derechos mínimos de la clase trabajadora, establecidos en sus artículos 123, 5o., 32 y 73 fracción X, codificados estos derechos en su Ley reglamentaria, que es la Ley Federal del Trabajo.

Los derechos establecidos en la Ley como mínimos son fuente de derecho, mismos que pueden ser separados por otras fuentes.

B) COSTUMBRE

La costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio, si bien constituye otra fuente formal de derecho en general y del Derecho del Trabajo, en particular tiene un carácter supletorio. ⁽¹³⁾

Creemos que la costumbre carece de forma y tan sólo es un hecho o hechos de determinados sentimientos jurídicos, por lo que resulta difícil fijar el momento en que ciertas prácticas se convierten en derecho positivo y obligatorio.

Aunque en algunos casos como suele suceder, en las empresas se crean derechos que los trabajadores defienden como costumbre

(13) Dávalos Morales, José. *Derecho del trabajo I*. Editorial Porrúa, S.A. México 1985. Pág. 79.

y el patrón las tiene que cumplir, en esta situación se demuestra que la costumbre se traduce en una fuerza normativa de los hechos, ya que no se demuestra en forma precisa y clara en que se manifiesta la Ley. Por lo que compartimos la poca importancia que el Maestro Mario de la Cueva le da a esta fuente por la lentitud en la que se llegarían a lograr beneficios para la clase trabajadora a través de la costumbre.

C) JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la Ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la Ley. ⁽¹⁴⁾

El Maestro Burgoa, sólo reconoce a la jurisprudencia el carácter de fuente en cuanto a instrumento de interpretación de la Ley, ya que para él es fuente del derecho no en cuanto a acto creador normativo, sino como acto de interpretación legal obligatorio, debiendo fungir únicamente como elemento accesorio utilísimo para la eficacia de la regulación establecida por la Ley en su carácter constitucional formal. ⁽¹⁵⁾

D) DOCTRINA

Como opinión de los jurisconsultos o de los autores, en denominación romanista que tiende a desaparecer, o cual doctrina o derecho científico, en expresiones que prevalecen hoy, se conoce en la teoría de la

(14) Burgoa, Ignacio. *El juicio de amparo*. Editorial Porrúa, S.A. 5a. edición 1967. Pág. 728.

(15) *Ibidem*. Pág. 731.

fuente del derecho, el conjunto de tesis, dictámenes, decisiones o corrientes del pensamiento de los teóricos o de los prácticos del derecho o de algunas de sus ramas acerca de los casos dudosos que planteen las leyes y la falta de ellas. (16)

Compartiendo la idea del Doctor Baltasar Cavazos Flores, en su obra: 35 Lecciones de Derecho Laborar, podemos decir, que en materia de trabajo esta fuente no tiene suficiente aplicación, si no es que ninguna, por no estar suficientemente elaborada, aún cuando provenga de autores prestigiosos en razón de su tendencia que cada uno de ellos tenga. motivo por el cual la doctrina no ha alcanzado la madurez necesarias para que los tribunales los tomen en consideración.

E) PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO

Consideramos a estos como los fundamentos que constituyen la base del derecho y que comprenden los principios que determinan la orientación de un sistema jurídico, como lo determina el tratadista Alfredo Rocco en su Obra: Principios del Derecho Mercantil, que deben entenderse en un único sentido, o sea, en el de Principios Generales del Derecho Positivo, siendo reglas ya descubiertas, mediante el procedimiento de generalización de la analogía jurídica así comprendidos, claro está que los Principios Generales del Derecho no constituyen formas nuevas, y menos aún pueden ser fuente de derecho; son reglas ya comprendidas implícitamente en el sistema jurídico.

En el caso del artículos 17 de la Ley Federal del Trabajo, se excluye la idea del derecho común, como fuente formal supletoria, según lo escrito en la exposición de motivos de la Ley de 1970 y tan sólo menciona este artículo a los principios generales del derecho y con ello se aplican estos principios de conformidad a lo prescrito en el artículo 14 Constitucional.

(16) Cabanelas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Editorial Bibliográfica Omelva. Argentina 1968. Tomo I. Pág. 37.

F) FUENTES ESPECIALES

En razón de que el legislador en 1970 no incluyó en el artículo 17 de la Ley Federal del trabajo algunas fuentes que la doctrina ha estado considerando como formales, a éstas se les ha denominado fuentes especiales, que son:

1.- Contrato Colectivo de Trabajo

El artículo 386 de nuestra Ley Federal del trabajo, a la letra dice: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en uno o más empresas o establecimientos".

De lo anteriormente citado, se desprende que todo contrato colectivo contiene una doble relación jurídica, una es entre el patrón y cada uno de sus trabajadores sindicalizados y la otra entre empresa y sindicato.

Así pues, los contratos colectivos de trabajo deben garantizar a los patrones tranquilidad y progreso laboral, y al público consumidor una producción abundante, barata, diversificada y de óptima calidad. ⁽¹⁷⁾

El contrato colectivo de trabajo, tal y como se encuentra reglamentado en nuestra Ley vigente, constituye una figura jurídica especial, en razón de que regula las relaciones entre los trabajadores y la empresa, esto es, debe ser considerado como fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo, individuales y colectivas.

(17) Cavazos Flores, Baltasar El derecho laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. Pág. 638.

2.- Contrato ley

Como lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 404: "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el Territorio Nacional".

Del contenido del anterior artículo se puede saber que el contrato-ley contempla el proceso general de la vida económica de las distintas ramas de la industria y su obligatoriedad no sólo es para empresas existentes, si no para todas la futuras de la rama industrial de que se trate, motivo por el cual el contrato-ley, es considerado como fuente formal del derecho del trabajo.

3.- Reglamento Interior de Trabajo

El artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento, las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos; contiene esencialmente una forma imperativa en el que las partes quedan en libertad de adicionarlo como mejor convenga a sus intereses, pero siempre con la finalidad de conseguir una seguridad y regularidad mayores en el desarrollo del trabajo

Por las disposiciones obligatorias que contempla el reglamento interior de trabajo, una pequeña parte de la doctrina lo considera como una fuente formal, en razón de que tan sólo facilita la observancia exacta de algunos ordenamientos y no crea beneficios a los trabajadores y se considera como fuente formal, al igual que al contrato colectivo y al contrato-ley, porque son el origen del derecho autónomo que se crea por los trabajadores y patronos.

4.- Laudo Constitutivo Colectivo

Es la determinación del derecho regulador de las condiciones de trabajo futuras en la empresa o rama de la industria afectada.

4.- PRINCIPIOS Y NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo en su acepción filosófica, son las máximas o verdades del derecho que han servido para orientar la misma Ley positiva. ⁽¹⁸⁾

En nuestra Ley Federal del trabajo en su artículo 685 determina: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta en el momento de admitir la demanda,

(18) Tena Suk, Rafael y Morales S. Hugo Italo. *Derecho procesal del trabajo*. Editorial Trillas. 2a. edición 1987. Pág. 21.

subsanaará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga, se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

De lo anteriormente transcrito y como la mayoría de los procesalistas afirman , los Principios Procesales del Trabajo son:

A) ORALIDAD

A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral, se desarrolla en audiencia, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se deduce que por dicha característica, predomina la palabra hablada sobre la escrita, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podrá concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia escrita, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto. Al respecto, el artículo 685 de la Ley, que ya comentamos, establece que el proceso laboral es "predominantemente oral".

También el artículo 713 de la Ley, prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados.

En virtud de que el derecho del trabajo es de naturaleza especial, eminentemente oral. En el caso de que no fuera así, se tendría perdido el derecho para alegar o justificar las pretensiones aducidas en el juicio. Por ello, es que ningún procedimiento, ni aún en el penal, la oralidad es tan rotunda como en el derecho procesal del trabajo. Esto se debe indudablemente a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral. ⁽¹⁹⁾

B) FORMALIDAD

El nombre de formalidad confunde la pretensión de este principio, en razón de que su finalidad es la de evitar formalidades, y el derecho procesal del trabajo no exige formas determinadas en las comparecencias, escritos, promociones o alegatos, sino por el contrario que sean llenas y simples esas actuaciones, como lo establece el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, llamando a este principio sencillez procesal.

Se aplica este principio en los procedimientos laborales por considerar que en los mismos interviene como una de las partes el trabajador, persona que, está por demás decirlo, es sencilla y hasta cierto punto débil cultural y económicamente, por lo que se le debe facilitar el entendimiento procesal.

Sin embargo este principio está lejos de alcanzarse, las prácticas forenses laborales siguen utilizando, tanto por los tribunales del trabajo, como por los abogados postulantes, las fórmulas arcaicas utilizadas en los procesos por juristas del pasado. ⁽²⁰⁾ Por ejemplo: "a sus autos"; "fojas"; "el ocurso de cuenta"; "diga si es cierto, como lo es"; "protesto lo necesario", etc.

(19) Tena Suck, Rafael. Ob. cit. Pág. 24.

(20) Cavazos Flores, Baltasar. El derecho laboral en Iberoamérica. Ob. cit. Tratadista Mario Salinas Suárez del Real. "Principios Rectores del Derecho Procesal del Trabajo". Pág. 896

C) PARIDAD PROCESAL

Este principio en que las partes en un procedimiento deben estar en iguales condiciones, o sea que al actor y al demandado se les da la misma oportunidad de ataque y defensa.

Sobre este principio, en el derecho procesal del trabajo, las opiniones doctrinales se dividen de acuerdo a las convicciones propias de cada doctrinario, y son dos los puntos de vista que se le dan a este principio; sus defensores lo consideran como necesario e indispensable para la buena administración de justicia y sus opositores, en cambio dicen que la verdadera paridad procesal es tratar desigual a los desiguales y no como la tradicional idea de justicia que da el mismo trato a las partes en un procedimiento sin considerar sus condiciones, ello es porque en un procedimiento laboral, por las condiciones propias del trabajador y del patrón no son iguales, por lo tanto, no se les debe dar trato igual.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo del artículo 685, se rompe con el tradicional concepto de paridad procesal, dando un trato desigual a los desiguales, protegiendo a la parte débil, que es el trabajador, para quedar en igualdad de fuerzas frente a su patrón, en un procedimiento laboral, dando este precepto para el trabajador **LA SUPLENCIA EN LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA**, al decir: "El proceso del derecho del trabajo será público"

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

De la simple lectura del artículo anterior, se observan dos

situaciones que se dan a la suplencia de la deficiencia de la demanda; la primera es que la junta tiene la obligación al momento de admitir la demanda de subsanar las omisiones, la segunda es en relación al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se estipula que la junta debe señalar los defectos u omisiones en que haya incurrido por irregularidades el trabajador o sus beneficiarios, o cuando ejerciten acciones contradictorias, siempre que sean actores.

Como lo menciona el Licenciado Rafael Tena, de lo anterior, se colige que suplir las deficiencias de la queja es suplir las demanda. La idea de deficiencia tiene dos acepciones; la de falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir una deficiencia es entregar lo que falta, remediar una carencia o subsanar una imperfección, es decir, complementarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionado.

En esa virtud, la suplencia del error, solo significa que las juntas pueden subsanar la demanda por completo o prevenir que se corrija cuando sea vaga u obscura, pero no puede alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.⁽²¹⁾

D) JUSTICIA REAL Y EQUITATIVA

De justicia se han dado innumerables definiciones, que van desde la tradicional y clásica de Justiniano que la consideraba como la constante y firme voluntad de dar a cada quien lo suyo, hasta la de un carácter más o menos revolucionario, que la define como el tratar a los iguales como iguales, y a los desiguales como desiguales, pasando por aquellas otras que la consideran como el dar a cada quien lo que merece, o dar a cada cual el producto de su trabajo.

(21) Tena Suck, Rafael. Ob. Cit. Pág. 26

La equidad, en cambio, es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto; consistente en la aplicación de la justicia a los actos individualizados, en virtud de que se podría considerar válidamente que la justicia es el género y la equidad es la especie.

Justicia y Equidad, que no deben confundirse, deben en cambio, tenerse siempre en cuanto a la integración del derecho, para hacer que éste armonice, no solamente dentro del punto de vista laboral, las relaciones entre patrones y trabajadores, sino desde el ángulo visual general, las relaciones humanas, para que el hombre, finalidad del derecho y no medio, pueda satisfacer sus necesidades mediatas e inmediatas, temporales y extratemporales. (22)

Dentro de este orden de ideas, consideramos que la equidad constituye una fuente real y no formal del derecho del trabajo, porque determina el contenido de la aplicación de la justicia al caso concreto, no sólo para que sus fallos sean equitativos, sino también para llenar las lagunas de la Ley, cuya esencia consiste, como lo señala el Maestro Mario de la Cueva; "En el mandamiento al Juez para ser indulgente con los casos humanos y mirar a la intención de las normas laborales que es la justicia social, colocándola siempre por encima de los bienes materiales".

E) DISPOSITIVO

Para llevarse un procedimiento, se necesita una relación tridimensional, que se integra por el juez, actor y demandado. De esa relación entendemos a la jurisdicción, como la actividad jurisdiccional con que el Estado interviene por conducto del Juez a instancia de parte.

(22) Cavazos Flores, Baltasar. Manual de aplicación e interpretación de la nueva Ley Federal del Trabajo. COPARMEX, 1971. Págs. 39 y 40. .

Siendo una condición de existencia la relación jurídica tridimensional para un procedimiento, entendemos esto como el principio romano que reza: "Nemo Jure Sine Actor", que significa que no puede haber juez sin parte interesada para el surgimiento de la actividad jurisdiccional, o sea, para la aplicación de la norma al caso concreto se da a petición de parte, salvo casos excepcionales.

Este principio no es exclusivo del Derecho Procesal del Trabajo, sino que el mismo se da en todas las ramas del derecho.

En nuestra Ley Federal del Trabajo, el principio dispositivo claramente se menciona en los artículos 739, 783, 790, 815, 871, 872, 880, 883, al establecer:

Artículo 739." Las partes en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta, para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.

Asimismo deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promueve. Cuando no se localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiere señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de esta Ley, y faltando ese, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda en los estrados de la junta".

Artículo 783.- "Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerido por la junta de conciliación o de conciliación y arbitraje".

Artículo 790.- "En el desahogo de las pruebas confesional se observarán las normas siguientes:

I.- Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia.

VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la junta, de oficio, o a instancia de parte, lo apercibirán en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello".

Artículo 815.- "En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I.- El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos,

II.- El testigo deberá identificarse ante la junta cuando así lo pidan las partes y sino puede hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá tres días para ello;

V.- Las partes formularán las preguntas en forma verbal o directamente.

Artículo 842.- "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente".

Artículo 843.- En los laudos, se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución.

Artículo 870.- "Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley".

Artículo 871.- "El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda".

Artículo 872.- "La demanda se formulará por escrito ... El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones..."

Artículo 880.- "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas..."

Artículo 883.- "La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido."

De la lectura de los artículos anteriormente señalados, se observa que en un procedimiento laboral en su iniciación, se encuentra el principio dispositivo en los artículos 739, 870, 871 y 872, en su fase postulatoria y probatoria, se encuentra en los artículos 873, 879, 880 y 883 y

en su fase decisoria el procedimiento el principio del que estamos hablando está en los artículos 842 y 843, de la Ley Federal del Trabajo

F) IMPULSIVO O INQUISITIVO

Es la facultad o potestad de la autoridad, de proceder de oficio instando el procedimiento, siendo éste contrario al derecho dispositivo.

Se justifica este principio en el Derecho Procesal del Trabajo, ante la celeridad y prontitud con que deben de tramitarse los conflictos obrero patronales, en razón de que está en juego el derecho de los trabajadores, considerado ante el procedimiento como una clase débil, protegida por nuestra Ley.

Nuestra Ley actual en su artículo 771.- resalta la preeminencia del principio inquisitivo, llegando hasta el extremo de caer dentro del paternalismo en protección excesiva y desmedida hacia el trabajador. (23)

Artículo 771.- "Los presidentes de las Juntas y los auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten, no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario".

Dicho precepto aunado a los siguientes 772 y 773, eliminan prácticamente la institución de orden público de la caducidad de la acción, que al igual que la prescripción, la cosa juzgada, etc., se justifican por ser figuras jurídicas que dan seguridad y firmeza a los bienes de la vida, y que por lo mismo se anteponen a los intereses particulares." (24)

(23) Ross Gámez, Francisco. Ob cit. Pág. 228.

(24) Ibidem. Pág. 225.

También en los artículos 878 fracción VIII, 883 y 885, de nuestra Ley Federal del Trabajo en una forma clara, se establece el principio que nos ocupa.

Artículo 878.- "La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

VIII.- Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas."

Artículo 883.- "La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas,"

Artículo 885.- "Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción"

G) INMEDIATEZ

Consiste esencialmente este principio en la facultad y obligación del juzgador de estar en contacto personal con las partes en controversia y presenciar por sí mismo el desarrollo de todas las audiencias, para que de una manera personal, directa e inmediata se compenetre de todas y cada una de las contingencias propias del conflicto; este principio distingue al Derecho Procesal del Trabajo de los demás procesos.

En nuestra Ley Federal del Trabajo en sus artículos 781 y 782, se puede encontrar expresamente el principio del que estamos tratando, al expresar:

Artículo 781.- "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban."

Artículo 782.- "La Junta podrá ordenar con citación a las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, en reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

H) CONCENTRACIÓN.

Concentración implica agrupar el mayor número de actos en uno sólo y por su propia naturaleza es contrario a la dispersión. principio éste propio y distintivo del derecho civil. ⁽²⁵⁾

Este principio es distintivo del Derecho Procesal del Trabajo, ya que el procedimiento lo lleva implícito en sí mismo en el dinamismo, la celeridad y la prontitud que exige la resolución de los conflictos obrero patronales, la concentración contribuye profundamente hacia esos fines y su esencia es evitar la dilación para hacer más efectiva la impartición de la justicia.

Para entender la concentración, vamos a transcribir los supuestos que de la misma se dan en nuestra Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 761 y 848, al establecer:

Artículo 761.- "Los incidentes se tramitarán dentro del

(25) Ross Gámez, Francisco. Ob cit. Pág. 232.

expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley".

Con el anterior precepto se reduce al máximo los llamados artículos de previo y especial pronunciamiento, en razón de que todas las cuestiones litigiosas incidentales deben reservarse para la sentencia definitiva.

Artículo 848.- "Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones."

Y con el artículo que se ha transcrito se reduce al máximo la existencia de los recursos.

La regla general del artículo que comentamos tiene sus excepciones que la propia Ley específica, como el recurso de nulidad de actuaciones y notificaciones, así como las excepciones de previo y especial pronunciamiento, sin que con ello se lesione ese principio, si no que se complementa.

I) PUBLICIDAD

Este principio se comenta por los procesalistas desde dos puntos de vista, respecto de las partes, y con relación a terceros. El primer supuesto, implica el derecho que tienen las partes a presenciar toda la diligencia de pruebas, sobre todos los interrogatorios y el de examinar los autos y todos los escritos judiciales referentes al conflicto. Dicho principio en la fase que comentamos, se encuentra limitada al período de instrucción, no así el período decisorio en el que la autoridad se puede reservar el secreto de su actuación.

El otro supuesto en ocasión a los terceros, es la facultad que tiene cualquier persona para presenciar las audiencias que se desarrollan ante las autoridades de trabajo, al prevenir expresamente por la Ley (Artículo 720) que las audiencias serán públicas. ⁽²⁶⁾

J) LAUDO EN CONCIENCIA Y VERDAD SABIDA

Es un principio rector del Derecho Procesal del Trabajo que se aplica en la fase decisoria de un procedimiento laboral, y sobre el particular en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 841, establece:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en consecuencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan".

Con la anterior transcripción, podemos decir que más bien el principio se da en la apreciación de pruebas en conciencia, y verdad sabida, siendo éste un sistema libre de valoración de pruebas, por lo que consideramos que no es un principio rector del Derecho Procesal del Trabajo, sino que es una cuestión distintiva donde tiene que prevalecer la verdad material sobre la formal. Porque si no fuera así, se llegaría a pensar que las juntas son de conciencia y no como autoridad de estricto derecho.

K) NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Determinar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, es ubicar a la materia en el lugar que le corresponde dentro de

(26) Ross Gámez, Francisco. Ob. cit. Pág. 232.

la clasificación del Derecho; es pues, un problema de clasificación y, por lo tanto, de la ciencia del derecho. ⁽²⁷⁾

Dentro de la clasificación del Derecho que aparece desde que en el Digesto de Ulpiano hace la diferencia entre el Derecho Público y Privado al decir: "HUIUS STUDII DUAESUNT POSITIONES, PUBLICUM ET PRIVATUM. PUBLICUM JUS EST QUOD STATUS REI ROMANAE SPECTAT; PRIVATUM QUOD AD SINGULARUM UTILITATEM" (el derecho público es aquél que se refiere a la República; el privado, aquél que se refiere al interés de los particulares).

Se da la más antigua y clásica división del derecho que a través de los años con varios intentos y en forma infructuosa, los juristas han tratado de clasificar el derecho y de mejorar el de Ulpiano.

Es Radbruch, quien formuló por primera vez la teoría de un tercer género en la clasificación tradicionalista al hablar de una tendencia hacia el derecho social.

Considerando que el derecho social es un derecho de integración de clases, distinto del Derecho Privado, en el que impera la coordinación y del Público donde existe la subordinación, como lo afirma el doctor Cavazos, pensamos que el Derecho del Trabajo es como cualquier otro derecho, es profundamente social, por ello no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El derecho laboral siendo social, continúa con sus características propias, que hacen de él un derecho excepcional, que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas, no sólo sociales sino también económicas, que como el capital y el trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad.

(27) Tena Suck, Rafael y Morales S. Hugo Italo. Ob cit. Pág. 20.

L) AUTONOMÍA.

El surgimiento del derecho social hace vieja la clasificación tradicional del que era público y privado y ahí donde surge y se separan plenamente los derechos de los trabajadores y de los campesinos, de tal manera brotó en el Derecho del Trabajo su sustantividad y autonomía, como lo dice el maestro Mario de la Cueva; "es un ordenamiento de, y para la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los trabajadores".
(28)

Los conflictos laborales han contribuido de manera eficaz a la autonomía del Derecho del Trabajo, tan es así, que la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que nos rige en su artículo 123 fracción XX, sustrajo la justicia del trabajo de los Poderes Federales y Locales y la entregó de manera total e incondicional a las juntas de conciliación y arbitraje, en donde se da un organismo clasista, en razón de integrarse por igual número de representantes (obreros, patrones y gobierno), de lo que se deriva la esencia totalmente diferente a la justicia que rige al Derecho Privado.

(28) De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. México 1984. Tomo II. Pág. 523.

CAPITULO II

LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

1.- CONCEPTO.

Para comprender como se exterioriza materialmente la prueba en la secuela de los diversos procedimientos, es necesario dar a continuación algunos conceptos:

Remontándonos a las Leyes de Partidas, Alfonso el sabio define a la prueba diciendo: "Es la averiguación que se hace en juicio de una cosa dudosa; o bien la producción de los actos o elementos de convicción que somete al litigante, en la forma que la Ley previene ante el juez del litigio y que son propios según derecho para justificar la verdad de los hechos alegados en juicio".

El maestro Alcalá Zamora, nos dice al respecto: "Prueba es el conjunto de actividades destinadas a obtener el cercioramiento judicial acerca de los elementos indispensables para la decisión del litigio sometido a proceso". (29)

El concepto que da Armando Porras López, es: "La demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso". (30)

(29) Alcalá Zamora y Castillo, Niceto y Ricardo Levere (hijo). **Derecho procesal penal**. Editorial Guillermo Kraf LTDA. Buenos Aires, 1945. Pág. 17.

(30) Porras y López, armando. Ob. cit. Pág. 250.

En el diccionario enciclopédico UTEHA, se dan varios conceptos sobre la palabra prueba, que a continuación transcribimos:

"PRUEBA. F. (sustantivo femenino) acción y efecto de probar.- Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se hace patente la verdad o falsedad de una cosa, indicio, seña o muestra que se da en una cosa."

Ensayo o experiencia que se hace de una cosa. Cantidad pequeña de un género comestible que se destina para examinar si es bueno o malo; pl. amer (plural americanismo), Ejercicios acrobáticos, F. Arit. (sustantivo femenino aritmética).- Operación que se ejecuta para averiguar la exactitud de otra ya hecha.

El Doctor Alberto Trueba Urbina, en su obra titulada *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, al hablar sobre la prueba nos dice:

La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso; por tanto, las aportaciones de prueba son actos procesales de las partes, las cuales tienen la carga de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso de aquellas, descansa indudablemente, sobre la base inmovible de la prueba; ya que las alegaciones de las partes que no se prueban en el proceso son meras sombras del derecho o de hechos.⁽³¹⁾

En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende demostrar y hacer patente la verdad o

⁽³¹⁾ Trueba Urbina, Alberto. *Nuevo derecho procesal del trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. México 1971. Pág. 371.

falsedad de un hecho. Etimológicamente la palabra prueba se deriva de Probe que significa honradez, o de probandum, probar, patentizar, hacer fé. También se conceptúa la prueba, como los medio probatorios o elementos de convicción considerados entre sí. Estos conceptos dan una idea de lo que significa la prueba y del objeto que persigue en el proceso. Es pues el instrumento más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos. La prueba se dirige al juez o tribunal, no al adversario, pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones. El tema probatorio es siempre una afirmación de hechos; porque el derecho no está sujeto a prueba según nuestras leyes, a no ser que se trate de leyes extranjeras, usos, costumbres o jurisprudencia. Más no hay que olvidar que los hechos objeto de la prueba, son sólo los dudosos o controvertidos. ⁽³²⁾

De los conceptos anteriormente expuestos, nos parece el más acertado el del doctor Trueba Urbina, toda vez que examina a la palabra prueba en los aspectos gramaticales, etimológicos y jurídicos, así como el objeto que persigue.

De una personal apreciación de lo dicho por los procesalistas sobre la prueba, nos atrevemos a decir que la prueba es, cualquier medio o instrumento, con el cual las partes o el juzgador en un procedimiento, pretenden demostrar la existencia o inexistencia de un hecho dudoso o controvertido.

2. OBJETO DE LA PRUEBA.

En nuestro derecho, tan sólo los ordenamientos del derecho procesal civil y del mercantil, en cierta precisión establecen el objeto de la prueba.

(32) Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit. Pág. 371.

En el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, en su artículo 284, y en el Código Federal de Procedimientos Civiles en su artículo 86 establecen:

"Sólo los hechos están sujetos a prueba; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras en usos, costumbres o jurisprudencia".

Así también en el artículo 1194 del Código de Comercio dispone:

"El que afirma está obligado a probar. En consecuencia, el actor debe probar su acción y el reo sus excepciones".

En sentido similar, nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 777, menciona:

"Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes."

Del artículo mencionado en nuestra Ley Federal del Trabajo, observamos que en su primera parte establece el objeto de la prueba.

En este punto de estudio resulta conocido el aforismo de que el objeto de la prueba, deben de ser los hechos controvertidos y dudosos y no el derecho, ya que éste no está sujeto a prueba y esta síntesis encuentra un gran apoyo en la doctrina francesa sostenida por Garsonnet y Cesar Bru en *Traité Theorique et Practiqué de Procedure*, obra en que se precisan las características que deben reunir los hechos, a fin de poder ser objeto de prueba, características que no están por demás citar y que son: que los hechos sean negados; que no sean tenidos legalmente por verdaderos; que no esté

prohibida la prueba de los mismos; que sean admisibles y una característica más; que cita el maestro Porrás López, la de, "Que los hechos sean alegados por las partes".⁽³³⁾

El objeto de la prueba se delimita no sólo por los hechos discutidos, sino también como lo ha puntualizado Alcalá Zamora, por los hechos discutibles; es decir, sólo son objeto de prueba, los hechos que sean a la vez discutidos y discutibles. Por esta razón, Los Códigos Federales (artículo 88) y Distrital (artículo 286) de Procedimientos Civiles, así como la Ley del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal (artículo 66) excluyen del objeto de la prueba los hechos notorios. En términos generales, tampoco son objeto de prueba los hechos presumidos legalmente, los hechos irrelevantes y los hechos imposibles o notoriamente inverosímiles.⁽³⁴⁾

De lo anteriormente señalado, pensamos que la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo se rige con el principio de igualdad, en una forma proteccionista a los trabajadores, y trata desigual a los desiguales, justificación que hace que en el procedimiento en la mayoría de los casos la carga de la prueba queda a cargo del patrón.

3. MEDIOS DE PRUEBA.

Los ordenamientos procesales que nos rigen, utilizan cuatro sistemas para determinar cuáles son los medios de prueba admisibles en los respectivos procedimientos y son:

a) La forma limitativa.

b) La forma enunciativa.

³³⁾ Bermúdez Cisneros, Miguel. **La carga de la prueba en el derecho del trabajo**. Editorial Ardenas editor y distribuidor. 3a. edición 1983. Pág. 11.

³⁴⁾ Fix Zamudio, Héctor y José Ovalle Favela. **Derecho procesal**. U.N.A.M. 1983. Pág. 65.

c) El de cualquier medio de prueba sin enunciarlos, pero excluyendo expresamente algunos de ellos.

d) El que admite cualquier medio de prueba, sin hacer alguna mención o exclusión.

Para comprender mejor los enunciados medios de prueba, consideramos ejemplificar con sus respectivas normas cada una de ellas.

Código de Comercio, Artículo 1205. "La Ley reconoce como medios de prueba:

I.- Confesión, ya sea judicial, ya extrajudicial.

II. Instrumentos públicos y solemnes.

III.- Documentos privados.

IV.- Juicios de peritos.

V.- Reconocimiento o inspección judicial.

VI.- Testigos.

VII.- Fama pública.

VIII.- Presunciones."

De la simple lectura del artículo transcrito, se desprende la forma en que éste precisa, en forma limitativa, los medios de prueba que el Código de Comercio admite.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. Artículo 289.

"La Ley reconoce como medios de prueba:

I.- Confesión.

II.- Documentos públicos.

III.- Documentos privados.

IV.- Dictámenes periciales.

V.- Reconocimiento o inspección judicial.

VI.- Testigos.

VII.- Fotografías, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia.

VIII.- Fama pública.

IX.- Presunciones.

X.- Y demás medios que produzcan convicción en el juzgador.

Aquí podemos ver como tan sólo enuncia este Código de Procedimientos Civiles, algunos medios de prueba y deja abierta la posibilidad para admitir cualquier medio de prueba, o sea, enuncia, pero no limita.

Ley de Amparo. Artículo 150. "En el juicio de amparo es admisible toda clase de prueba, excepto la de posiciones y las que fueren contra la moral o contra derecho".

Con la transcripción anterior observamos la forma en que se excluyen algunos medios de prueba y deja como admisibles cualquiera sin enunciarlos.

Código de Procedimientos Penales. Artículo 206.

Son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a derecho.

Ante este artículo transcrito, notamos claramente cómo admite cualquier medio de prueba, sin enunciarlos ni excluirlos, simplemente los acepta.

Para el trabajo a desarrollar, nos interesa el saber qué medios de prueba acepta la Ley Federal del Trabajo y al efecto su artículo 776, señala:

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

I. Confesional;

II.- Documental;

III.- Testimonial;

IV. Pericial;

V.- Inspección;

VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de actuaciones; y

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

Como podemos observar, en nuestra Ley Federal del Trabajo, enuncia algunos medios de prueba dejando la posibilidad para que el juzgador acepte cualquier medio de prueba admisible.

4.- OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

Consiste en el acto mediante el cual las partes a fin de probar sus acciones o sus excepciones, ocurren al tribunal y ponen a disposición del mismo las pruebas en que basan sus pretensiones de obtener un fallo favorable. Este acto sencillo como deben de ser todos los del proceso laboral, sí requiere al menos de fundamentales formalidades que garanticen cierto orden procesal, como sería el que las pruebas deben de ofrecerse en tiempo; que tengan dichas pruebas relación con la litis, que faciliten al tribunal su desahogo de las mismas, etc. Pero estas pocas formalidades que ya en conjunto se convierten en la regulación misma del ofrecimiento de las pruebas. ⁽³⁵⁾

A las partes la Ley les otorga la facultad de ofrecer pruebas en un procedimiento, entendiéndose a éstas como a las personas interesadas en un juicio y que sostienen en él sus pretensiones, compareciendo a ofrecer sus pruebas por sí o por persona que legalmente las represente.

La Ley Federal del Trabajo no indica cómo se deben ofrecer las pruebas, si por escrito o en forma verbal, atendiendo a la oralidad del procedimiento pensamos que en forma indistinta se pueden ofrecer.

Al momento de ofrecer las pruebas se delimita éste en la secuela procesal, y al efecto nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 778, establece:

(35) Bermúdez Cisneros, Miguel. Ob. cit. Págs. 49 y 50.

"Las pruebas deben ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos".

El momento procesal oportuno para ofrecer las pruebas, según el artículo 880 de nuestra Ley Federal del Trabajo, será en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, en la que primeramente el actor ofrecerá sus pruebas y después el demandado, pudiendo objetar las pruebas de su contraparte, y sólo podrán ofrecer nuevas pruebas en esa etapa siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte o en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, caso en el que puede solicitar se suspenda la etapa para reanudarse posteriormente y ofrezca sus pruebas. Refiriéndonos a cada una de las pruebas que se mencionaron y que se pueden ofrecer, manifestamos:

CONFESIONAL

Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver las posiciones que en su oportunidad le articularán, la forma de ofrecer esta prueba es señalando el domicilio del absolvente para que sea notificado, también se podrá solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios, se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien, que por razones de sus funciones les deban de ser conocidos, esto en una modalidad del derecho laboral en cuanto a la prueba confesional y en la práctica se conoce como confesional para hechos propios.

DOCUMENTAL.

Los documentos podrán ser públicos o privados; los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder, si estos se objetan en cuanto a su contenido y firma, se dejarán en el expediente hasta su perfeccionamiento, en caso de no ser objetado, podrá la oferente solicitar la devolución de ese documento, previa copia certificada que se quede. Pero si el documento, ya sea público o privado, se ofrece en copia simple, podrá solicitarse el cotejo con el original del mismo, precisando el lugar en donde el original se encuentre.

Cuando un documento proviene de un tercero ajeno al juicio y se impugna, deberá solicitarse la ratificación del contenido y firma del suscriptor, para lo cual se pide a la junta que se le cite en forma personal o el oferente puede comprometerse a presentarlo.

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en el expediente, si se trata de informes o copias, que deba expedir alguna autoridad, la junta deberá solicitarlos directamente.

Cuando se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas respecto a las objeciones y es entonces, cuando se da el caso de ofrecimiento de nuevas pruebas respecto a las ofrecidas por su contraria.

TESTIMONIAL.

Al ofrecer la testimonial, se limita el número de testigos hasta tres por cada hecho controvertido, y se debe señalar el nombre y domicilio de cada testigo ofrecido y presentarlos por el oferente, pero cuando haya impedimento para ello, tiene que pedirle a la junta que lo cite y para ello tiene que señalar el oferente la causa o motivo por el que no puede

presentarlo, si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo, así como las copias de éste a su contraria para que en el término de tres días presente sus repreguntas, si no se exhibe el interrogatorio se tendrá por desierta la prueba, en la práctica se puede hacer el interrogatorio en el acta de la audiencia, cuando el testigo es alto funcionario a juicio de la junta su declaración será por medio de oficio.

PERICIAL.

La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia en la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

INSPECCION.

Al ofrecer esta prueba, se deberá precisar el objeto de la materia de la inspección; el lugar en donde deba de practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deban ser examinados, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar indicándolos en sentido afirmativo.

PRESUNCIONAL.

Al ofrecerla se indicará en qué consiste y lo que deba acreditar con ella.

INSTRUMENTAL.

Esta prueba, aunque no se ofrezca, la junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente de que se trate.

Una vez que se ofrecen las pruebas, y objetadas las mismas por las partes, se concluirá con un acuerdo de la junta, en el que se declarará cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas a lo que la junta pasará a acordar sobre la admisión de las pruebas.

ADMISION DE PRUEBAS.

En el momento procesal de admisión de pruebas la junta resolverá cuáles de las pruebas ofrecidas por las partes admite o rechaza, por considerar las primeras procedentes y las segundas improcedentes, por ser intrascendentes, inútiles, o por no estar relacionadas con la litis; expresando la junta los motivos por los que las desecha.

La junta en el acuerdo en que se admiten las pruebas ofrecidas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes, y ordenará en su caso la preparación, en el que mandará girar los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en la propia Ley, dictará las medidas que sean necesarias, etc., a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Si alguna de las partes se cree lesionada con el acuerdo de la junta sobre la admisión de pruebas, tiene como medio de impugnación el juicio de Amparo.

5.- SISTEMAS Y VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.

En nuestros ordenamientos procesales mexicanos, los sistemas de valoración de las pruebas, son cuatro;

- a) Sistema mixto.
- b) Sistema tasado.
- c) Sistema de libre apreciación.
- d) Sistema de intima convicción.

En el sistema mixto, se combina la valoración de la prueba tasada con la de libre apreciación, aunque regularmente con predominio de la primera de las mencionadas.

El sistema tasado, también llamado legal, observa como característica principal, que la Ley le señala por anticipado al juez, el grado de eficacia que debe atribuir a determinado medio probatorio.

Por su parte, el sistema de la libre apreciación, para el juzgador no hay más límite que la razón y el criterio, ya que existe una libertad tal para apreciar las pruebas.

Por lo que hace al sistema de la intima convicción, en el se permite la libre apreciación, pero sin el deber de motivarla.

6.- EL VALOR DE LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, sin duda alguna para valorar las pruebas adopta el sistema de la libre apreciación, sistema que tiene dos modalidades y a saber son.: La sana crítica y la apreciación en conciencia.

En la sana crítica, las reglas con del correcto entendimiento humano, en las que intervienen las reglas de la lógica con las de la experiencia.

Y en la apreciación en conciencia, el legislador depositó una confianza sin límites en los juzgadores, partiendo de su rectitud y de su adecuada preparación.

Sobre el tema en particular, en Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan".

Con lo señalado anteriormente, observamos que en el Derecho Procesal del Trabajo, impera el principio de la apreciación libre de la prueba, pero en conciencia y verdad sabida, que presupone que la libertad es congruente con la justicia, que nunca puede ser arbitraria sino equitativa, es decir la apreciación debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, prevaleciendo la verdad material sobre la formal.

CAPITULO III

LA PRUEBA DEL RECUENTO

I.- CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRUEBA DEL RECUENTO.

CONCEPTO

EL RECUENTO.- Se trata de una declaración de los coaligados que celebraron el acto jurídico coalición, para suspender el trabajo y de los que participaron en él, para ver de decidir si se satisfizo o nó el requisito de la mayoría.

Es la comprobación del acuerdo que se obtuvo cuando se sostiene que no se concertó la mayoría de los trabajadores. ⁽³⁶⁾

EL RECUENTO, considerado como sufragio laboral, adopta el sistema electoral de mayoría, que se desarrolla dentro del proceso de la democracia sindical, como una expresión de la voluntad general, existiendo dos razones por las que debe prevalecer la decisión de la voluntad mayoritaria.

A). En primer lugar, porque es la mayoría la que generalmente tiene fuerza y sabemos que la autoridad sin fuerza es una ⁽³⁶⁾ Castorena, J. Jesús. Manual de derecho obrero. Derechos Reservados, J. Jesús Castorena. 7a. edición. Copyright 1984.

facultad abstracta, por lo tanto, la decisión debe corresponder a quien pueda y deba imponerla, dentro del ámbito de legalidad.

B).- En segundo término, es la mayoría la única intérprete posible, de lo que es oportuno, conveniente y justo para la colectividad sindical.

El trabajador expresa su voluntad decisoria por medio del voto y la mayoría resultante del conjunto de todos los sufragios, se considerará como una expresión general de la voluntad del gremio profesional. ⁽³⁷⁾

El vocablo "voto" tiene su origen en el latín "desideratum", que significa decidir:

Lafayette expresaba: "El desarrollo de elección es un derecho natural que ningún poder, ni ninguna Nación tiene la prerrogativa de violar". ⁽³⁸⁾

RECuento.- (De recortar), cuenta o segunda cuenta o enumeración que se hace de una cosa. En algunas partes asiento de las cosas que pertenecen a.

RECuento.- (De recortar), cuenta o segunda cuenta o enumeración que se hace de una cosa. En algunas partes asiento de las cosas que pertenecen a uno, inventario. ⁽³⁹⁾

⁽³⁷⁾ Mendoza B, José Francisco. *El voto secreto en la probanza del recuento*. Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. 2a. época, año I No. 2. Toluca 1988. Págs. 131 y 132.

⁽³⁸⁾ Ibidem. Pág. 131.

⁽³⁹⁾ Palomar de Miguel, Juan. *Diccionario para juristas*. Mayo Ediciones S. de R.L. México 1981.

Con lo anteriormente indicado, respecto al recuento, en cuanto a su concepto, en nuestra opinión nos atrevemos a indicar:

RECUESTO.- *Es el acto jurídico por el cual los trabajadores de una empresa o establecimiento, con capacidad legal, mediante el voto personal emitido ante la presencia de autoridad competente, manifiestan su voluntad para determinar el requisito de mayoría en una huelga, titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley.*

En nuestra opinión, consideramos los siguientes elementos:

ACTO JURIDICO.- *Se debe de entender como la manifestación exterior de la voluntad, en que se apoya una regla de derecho, o como dice Bonecasse: "es la expresión de voluntad unilateral, bilateral o plurilateral, que fundada en el derecho objetivo, se hace con el fin de producir consecuencias jurídicas".*

CAPACIDAD LEGAL.- *Esa capacidad se deduce de las normas que regulan el desarrollo de la prueba del recuento, como lo es, que únicamente pueden votar los trabajadores que concurren al recuento (el voto es personal). Los trabajadores que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento; que los trabajadores no sean de confianza ni que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.*

AUTORIDAD COMPETENTE.- *Se determina la competencia de conformidad con el artículo 621 de la Ley Federal del Trabajo, que menciona esencialmente:*

Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

REQUISITO DE MAYORIA.- *Cabe hacer notar que en los conflictos de Titularidad y Administración, para hacer efectiva y procedentes su acción, debe representar el interés mayoritario de la profesión, en la Huelga, para que la suspensión se realice, tendrá que ser por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.*

Dentro de estos procedimientos, para hacer efectivo el requisito en cuestión, se considera, la mitad más uno del total de los trabajadores que asistan al recuento.

NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA DEL RECUENTO

La prueba del recuento se practica por la autoridad laboral competente, en la que son de tomarse 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 a su situación colectiva que van a determinar.

Con lo señalado anteriormente, analizamos a la coalición que nuestra Ley sitúa a la cabeza de las instituciones colectivas:

Nuestra Ley Federal del Trabajo afirma que la coalición es una libertad (artículo 354) y por otro lado nos dice que es un acuerdo "temporal" de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes (artículo 355), y en su título de huelgas, nos dice nuestra Ley, que la huelga es una suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440) y por su parte, el artículo 441 establece que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Es el caso que el derecho de asociación profesional tiene como características que se puede ejercitar por los trabajadores o patrones y su objeto es mejorar sus condiciones de trabajo, defender y mejorar sus intereses comunes. Pero ya entonces sería un derecho, no una libertad.

En cuanto a los acuerdos temporales y permanentes, decimos que no son ni lo uno ni lo otro, sino que sus efectos son los que los hacen diferentes.

Por lo que hace a la huelga, afirmamos que la misma es un medio, una vía, para alcanzar la defensa de los intereses comunes.

En resumen, la coalición es un acuerdo, es decir, un acto jurídico que tiene como efectos la reunión.

Precisamente, por emitir el voto ante la autoridad competente, los trabajadores en conflicto colectivo, tiene aquél el carácter de irrevocable, en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral. Por lo tanto, la prueba del recuento, cuya importancia es primordial para determinar la voluntad mayoritaria.

Si se requiere que sea declarada por la mayoría de los trabajadores una situación colectiva, esto implica necesariamente la demostración por parte de quienes intentan el movimiento, de que entre ellos y las personas contra quienes el derecho se ejercita, exista una relación de trabajo.

resumiendo, consideramos que la prueba del recuento tiene como naturaleza, el derecho de los grupos de trabajadores, que por su carácter social tiene el efecto de determinar la mayoría de sus intereses comunes, demostrando a través de su voluntad colectiva, sin llegar al extremo de invadir la zona individual de cada trabajador.

2.- TEORIA Y PRÁCTICA DE LA PRUEBA DEL RECuento.

Para el desahogo de la prueba del recuento, se comisiona para tal efecto, al actuario, a fin de que se constituya en el domicilio señalado y requiera a la demandada por conducto de su representante legal, para que en el momento de la diligencia le sean exhibidas las nóminas, listas de raya, recibos o comprobantes de pago bimestrales del Instituto Mexicano del Seguro Social, o cualquier otro documento idóneo que acrediten que tienen el carácter de trabajadores de la empresa demandada en el momento de la diligencia, que comprenda un máximo de dos semanas antes de la fecha de presentación de la demanda.

Al momento de celebrarse la prueba del recuento, por lo regular la demandada no exhibe los documentos que se le requieren, esto para tratar de aprovechar la situación y poder involucrar a personas ajenas a la fuente de trabajo dentro del recuento; esto es, que acuden al recuento personas ajenas al mismo. Ello va en contra de la naturaleza del recuento, que es comprobar la voluntad mayoritaria de los trabajadores.

Deberá el actuario apercibir a la empresa, que en caso de no proporcionar los documentos solicitados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 731, de la Ley Federal del Trabajo, se le impondrá una multa, sin perjuicio de que el actuario en el supuesto de que no le sean prestados los documentos solicitados, lleve a cabo el recuento ordenado, identificando a los trabajadores que intervengan en la diligencia, con los elementos que disponga, de preferencia con las credenciales expedidas a favor de los mismos, por la empresa o por el Instituto Mexicano del Seguro Social; el actuario se hará acompañar de igual número de representantes de las partes afectadas en el conflicto, apercibidos de que el recuento se llevará a cabo aunque no comparezcan a la mencionada diligencias, todo ello a fin de asegurar en esta forma la mayor imparcialidad del recuento.

Es inadecuada y poco eficaz la multa que se pretende imponer y eso es un beneficio de la empresa que aprovecha esta situación de

una multa tan obsoleta, que por lo general es de \$1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 M.N), y con ello no exhibe la documentación que se le requiera y, así se lleva la prueba del recuento y mañosamente en el momento de la práctica de la diligencia los trabajadores no llevan identificación alguna, la empresa identifica a algunos para que con esa misma posición, pueda identificar a personas ajenas a la fuente de trabajo; en cuanto a que el Actuario se hará acompañar de igual número de representantes de las partes afectadas, esto casi no se da, porque siempre la empresa al momento de la diligencia, impide el paso de las personas que van representando a la parte actora y siempre la parte demandada acude con mayor número de representantes, por lo que ahí se nota una total desigualdad y el actuario no hace nada al respecto simplemente con las personas que entran a la empresa lleva a cabo la diligencia del recuento.

El actuario deberá levantar acta circunstanciada y pormenorizada de la misma, indicando, en su caso, a aquellos que hayan ingresado o hubieran sido despedidos de su trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación de la demanda. No computará los votos de los trabajadores de confianza y únicamente se tomarán en consideración los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

El acta circunstanciada la elabora el actuario con la ayuda de las partes, casi en ninguna de las actas se indica el caso de los trabajadores que han ingresado o han sido despedidos de su trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación de la demanda. Por la falta de control en la diligencia del recuento, por lo regular los primeros en votar son los trabajadores de confianza y personas ajenas a la empresa, toda vez que la empresa siempre apoya al sindicato demandado y sus intereses, deja que intervengan personas ajenas al recuento, por lo que se desprende una total parcialidad hacia una de las partes, que en este caso, es la parte demandada, ya que siempre con amenazas físicas o morales, intimididad a los trabajadores para que acudan al recuento, por lo que al no acudir los trabajadores interesados al mismo, se rompe totalmente con la naturaleza del recuento y tan sólo se cumple con una supuesta formalidad.

Dicho recuento deberá practicarse en la forma en que menos perjudique las actividades normales de la empresa. El actuario deberá dar a las partes la intervención que corresponda, se habilitan los días y las horas necesarias para terminar el recuento.

En un verdadero desorden las partes intervienen y alegan sobre la diligencia del recuento y con frecuencia, la parte actora en el recuento tiene que hacer las objeciones de los votos de las personas que intervinieron y que son ajenas al mismo y eso de que habilitan los días y las horas para terminar con la prueba del recuento, no ocurre en la praxis, toda vez que si hay alguna anomalía o inconveniente en que el actuario no pueda llevar a cabo el recuento, como lo es que le cierren la empresa y no puede entrar, o empieza a haber agresiones físicas, no lleva a cabo la prueba del recuento, sino que le da primeramente vista a la junta que corresponda, para que la misma tome cartas en el asunto y que por lo regular lo único que hace es señalar otro día y hora para la práctica del recuento que se va a llevar en las mismas situaciones que se han indicado anteriormente.

3.- REGLAMENTACIÓN LEGAL DE LA PRUEBA DEL RECUESTO.

En cuanto se encuentra contemplado en el artículo 931 de la Ley Federal del trabajo, que a la letra dice:

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

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

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

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los

que hubiesen sido despedido del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

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

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

4. JURISPRUDENCIA.

Tesis de jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala durante 1917 - 1981 que a la letra dice:

"RECUENTO.- El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, cuando concurren sindicatos de la empresa o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrará 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 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 industria. De lo anterior se concluye que una vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo no 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, aún a los no sindicalizados, es de su interés que se obtenga el cumplimiento de la contratación, bien sea por su titularidad y administración 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 Federal del Trabajo, por que en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren, a excepción de los de confianza, cuyos votos no serán computables, es donde se puede constatar la voluntad 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 quien, entre los contendientes, es el sindicato que representa la mayoría, por lo que a esta prueba debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo.

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 4 votos, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Indirecto 5924/77. Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 26 de abril de 1978. 5 votos. Ponente: Julio Salinas Vargas.

Amparo directo 670/78. Sindicato Industrial de Obreros y Empleados "Lic. Alfonso Santos". 26 de junio de 1978. 5 Votos.

Amparo Directo 5046/77. Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Maquinaria. Fabricantes de Bicicletas y Silenciadores para Autos en el Estado de México. 24 de abril de 1978. 5 Votos. Ponente David Franco Rodríguez.

Amparo Directo 409/78. Sindicato Industrial "Mártires de San Angel". 3 de julio de 1978. 5 votos. Ponente Alfonso López Aparicio. Informe 1981. Cuarta Sala. Páginas 129 y 130.

Tesis de Jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala Durante 1981, que a la letra dice:

RECUESTO, CASOS EN QUE ES INNECESARIO EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE, POR LA FALTA DE PERSONALIDAD DE UNO DE LOS SINDICATOS CONTENDIENTES. Resulta innecesario el desahogo de la prueba del recuento ofrecida por el sindicato actor, cuando durante la audiencia a que se refiere el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo (1970), la Junta no reconoce la personalidad del organismo sindical demandado, y por lo tanto tuvo por no concurrente y en consecuencia por admitidas las peticiones del sindicato actor en los términos del artículo 784 de la misma Ley.

Amparo Directo 2099/81. Sindicato de Trabajadores y Empleados de Laboratorios, Productos Químicos, Conexos y Similares de la República Mexicana. 20 de julio de 1981. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario; J. Tomás Garrido Muñoz.

Precedentes:

Amparo Directo 691/81. Sindicato de trabajadores de la Industria Cartonera, Papelera, Editoriales y Conexos del Estado de México. 17 de junio de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario; Rogelio Sánchez Alcaurer.

Amparo Directo 688/81. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Metal, Similares y Conexos "20 de Noviembre". 17 de junio. Unanimidad de 4 votos. Ponentes: David Franco Rodríguez. Secretario: Rogelio Sánchez Alcaurer.

Tesis de Jurisprudencia sustentada por la Cuarta Sala durante 1984, que a la letra dice:

RECUESTO, IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE. La prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, que se practica por la autoridad laboral, en la que son de tomarse 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 en relación al cual estiman que debe ser Titular y Administrador del Contrato Colectivo de Trabajo; y precisamente por estimarse 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.

Amparo Directo 4954/81. Sindicato Nacional de la Industria de trabajadores del Ramo de Autotransportes en General. San Juan Teotihuacán. 2 de octubre de 1985. 5 votos. Ponente: Alfonso López Aparicio. Secretario; Carlos Villascán Toldán.

Precedentes:

Amparo Directo 10988/84. Sindicato Nacional de Trabajadores

de Aviación y Similares. 1o. de julio de 1985. 5 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez. Secretario: Augusto Benito Hernández Torres.

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 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

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. 5 votos. Ponentes: David Franco Rodríguez. Secretario Fernando López Murillo. Informe 1985. Cuarta Sala, páginas 38 y 39.

RECUESTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, NO FAVORECE AL ACTOR SI SU RESULTADO ARROJA UN NUMERO IGUAL DE VOTOS A LOS DEL TITULAR. Si el resultado de la prueba del recuento aparece que el sindicato actor obtiene igual número de votos en su favor que la organización detentadora de la titularidad del Contrato Colectivo de 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.

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 4 votos. Ponente; Juan Díaz Romero. Secretario José GuerreroLascars.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, TITULARIDAD

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

Amparo Directo 5254/84. Sindicato de Obreros y Empleados de Transportes, Comunicaciones y Similares de la República Mexicana, 26 de mayo de 1986, 5 votos. Ponente: Juan Díaz Romero, Secretario: José Guerrero Lascars.

RECUENTO, EFECTOS PROBATORIOS DE LA DILIGENCIA DE. Es inexacto que la diligencia de recuento promovida para demostrar que un sindicato de dos contendientes tiene la mayoría de los trabajadores de la empresa sólo demuestra que el trabajador votó en determinado sentido, pues además, comprueba que el votante pertenece a determinado sindicato, ya que su afirmación tiene credibilidad mientras no se compruebe lo contrario.

Amparo Directo 4462/71. Sindicato Industrial de Trabajadores de Nuevo León. 1o. de Marzo de 1972. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

HUELGA, RECUENTO PREVIO A LA SUSPENSION DE LABORES IMPROCEDENTES. La fracción II del artículo 151

de la Ley Federal del Trabajo, expresa que entre los requisitos para suspender los trabajos se encuentra aquel consistente en que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa; pero esta propia fracción 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 de los trabajadores solamente es factible jurídicamente cuando se promueve la inexistencia de la huelga y deberá pedirse dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, debiendo efectuarse el recuento de conformidad con las reglas que señala el artículo 462 del propio ordenamiento en consulta; así que, si la Junta con vista de un escrito que presentaron trabajadores que manifestaron laborar en la empresa emplazada, dictó resolución comisionando a un inspector para que se cerciorará si existía mayoría de los trabajadores en la negociación que se opusiera al estallido de la huelga, no dio cumplimiento a los artículos anteriores y violó garantías en perjuicio de los emplazantes.

Amparo Directo 4948/71. Sindicato Unico de Trabajadores del Periódico Avance de Mérida. 11 de abril de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

RECUESTO, PRUEBA DE, CORRECTAMENTE DESAHOGADA, TITULARIDAD DEL CONTRATO. Si el recuento ofrecido tiene por objeto esclarecer cuál de los sindicatos contendientes cuenta con mayor número de trabajadores, para con base en ello, decidir a cuál le correspondería la titularidad de la contratación colectiva que se disputa, entonces ese recuento tiene que practicarse necesariamente en relación con todas las organizaciones sindicales que son parte en la controversia, y de realizarse en tal forma no se incurre en violación alguna, así, y la junta omita referirse a alguna de esas organizaciones al dar las indicaciones conforme a las cuales el actuario deba desahogar esa prueba.

Amparo Directo 2322/71. Sindicato de Trabajadores de la Construcción del Estado de México. 21 de julio de 1972. 5 votos. Ponentes; Manuel Yáñez Ruiz.

RECUENTO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OBJECIONES AL. Si bien es cierto que la nueva Ley Federal del trabajo en su artículo 183 determina que los trabajadores de confianza podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, y que la fracción II del artículo 462 establece que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, lo cierto es que la circunstancia de que un trabajador sea o no de confianza, considerando que tal calidad depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto, constituye materia de objeción que debe hacerse valer en el momento de la diligencia de recuento, en la forma y términos de la fracción V del precitado artículo 462 del Código Laboral vigente.

Amparo Directo 5409/72. Unión Nacional de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes y Labores Conexas. 6 de abril de 1973. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

RECUENTO, TRABAJADORES QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA PARA LA PRUEBA DE. Cuando los trabajadores que pertenecían al sindicato demandado, tratándose de un conflicto de titularidad y administración de un contrato colectivo, hayan sido expulsados del mismo, tal circunstancia, aunque se encuentre probada, no influye para dejar de considerar a los expulsados como trabajadores de la empresa para los efectos de la diligencia de recuento, si la asamblea en que se llevó a cabo la expulsión es posterior a la fecha de la presentación del escrito de demanda.

Amparo Directo 9944/68. Sindicato de Trabajadores de la Industria Maderera y Similares del Distrito Federal. 25 de agosto de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez.

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 aprueba de recuento, le niega la petición de hacer preguntas 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 su relación al cual estima que debe ser el representante de sus intereses profesionales.

Amparo Directo 90/78. Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes y Similares del Puerto de Manzanillo, Colima, C. T. M. 23 de agosto de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

RECUESTO, PRUEBA DE, LA NOTIFICACION DE LA FECHA PARA SU CELEBRACION NO ES PERSONAL. La notificación para el desahogo de la prueba de recuento no tiene el carácter de personal por no estar comprendida dentro del artículo 688 de la Ley Federal del Trabajo, de ahí que es el acuerdo que señaló fecha para la celebración del recuento se publicó en los estrados de la Junta, la notificación surtió todos los efectos legales, ya que se dio cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 691 y 692 de la Ley Federal del trabajo.

Amparo Directo 29/78. Sindicato Nacional de Trabajadores de Productos Eléctricos, Electrónicos y Conexos de la República Mexicana. 30 de junio de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, VIGENTE DEL, AUN CUANDO CAMBIE EL SINDICATO TITULAR Y ADMINISTRADOR DEL MISMO. Cuando un sindicato demanda la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, en caso de acreditar que tiene el mayor interés profesional, la junta deberá condenar a la empresa a reconocer al sindicato que obtenga la mayoría en la prueba del recuento, como nuevo titular y administrador del contrato colectivo de trabajo que esté vigente, pero de ninguna manera a que firme otro.

**Amparo Directo 1164/79. Aguas y Refrescos de Tehuacán, S. A.,
13 de agosto de 1984. 5 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja
García.**

CAPITULO IV

CONSECUENCIA DE LA PRUEBA DEL RECUENTO EN LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

I.- TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

A).- CONCEPTO Y DENOMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CONCEPTO

En nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 se da el concepto del contrato colectivo de trabajo, y a la letra dice:

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Al hablarse de convenio, implícitamente nos da la idea de que se trata de un acuerdo de voluntades cuyo objeto es determinar el derecho que deberá regir las relaciones de trabajo y como todo acuerdo de voluntades, presupone para su celebración la concurrencia por lo menos de dos sujetos, la parte obrera y la parte patronal. Lo que desvirtúa su concepto es su obligatoriedad, por que como lo vamos a ver, su celebración deviene

obligatoria para el patrón con el sólo hecho de tener trabajadores sindicalizados a su servicio; ya que inclusive se impone aún en contra de su voluntad, pues en un momento dado, por disposición de la Ley, la autoridad se substituye a la voluntad de trabajadores y empresarios para la ubicación de los fines perseguidos por derecho. De la propia definición o concepto de contrato colectivo, se infiere la diferenciación en cuanto a los sujetos que intervienen, pues en lo que toca a la parte actora, siempre tendrá que ser una organización profesional, mientras que por la parte patronal podrá ser un patrón o varios patrones o inclusive una organización sindical o varias organizaciones sindicales según sea el caso en un momento determinado. ⁽⁴⁰⁾

DENOMINACIÓN

Es pues, la determinación del contrato colectivo del trabajo en la que los tratadistas no se han puesto de acuerdo para unificar tal denominación, por su forma, contenido y efectos, que son los que propician las diferentes denominaciones que a través del tiempo y lugar, se le han dado al contrato colectivo de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) le ha llamado convención colectiva de trabajo, término que de acuerdo al concepto que se ha dado al contrato colectivo de trabajo, no es el adecuado, ya que en ningún momento coincide con su forma, contenido o efecto del Contrato Colectivo de Trabajo, lo único que justifica la denominación puede ser el acto que dio origen a la convención por tal motivo le llamaron convención colectiva.

El Maestro Baltasar Cavazos en su obra; Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, nos dice; "La doctrina alemana, representada por Nipperdey y por Kaskel principalmente, lo denomina Taerif Wetrag; es decir contrato de tarifa; las corrientes jurídicas francesas lo conocen con el nombre de "Contrato Collektiv ou Convention Collectivwe

(40) Ross Gámez, Francisco. Ob. cit. Págs. 574 y 575.

de Trawail", según Paul Pic, y en Sudamérica, de acuerdo con Unzaín, se usan como equivalente los términos del contrato colectivo, convención colectiva, trato colectiva y contrato de tarifa".

De las denominaciones anteriores, observamos que las mismas en su mayoría coinciden con la palabra colectivo, pero que tampoco nos dan una denominación adecuada que vaya acorde con los efectos que produce el contrato colectivo de trabajo, ya que como algunos de los procesalistas señalan que no es colectivo porque no está en función de números, sino está en función del interés profesional, situación a la que nos adherimos y pensamos que es una de las finalidades del contrato colectivo de trabajo.

Al opinar Lombardo Toledano respecto a la terminología del contrato colectivo de trabajo, éste le dio la denominación de contrato sindical. Denominación que también carece de eficacia plena, ya que al utilizar la palabra contrato, indispensablemente se tiene que dar la existencia del elemento esencial que es el objeto y el consentimiento y en la naturaleza del contrato colectivo de trabajo no se da respecto al consentimiento, ya que es un acuerdo de voluntades y en la mayoría de las veces lo que menos cuenta en el contrato colectivo de trabajo es el consentimiento, porque se le impone al patrón la negociación.

En nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 en su exposición de motivos en ocasión a la calificación del contrato colectivo de trabajo, nos dice: "al redactar el proyecto, se analizó la conveniencia de cambiar el término de contrato colectivo de trabajo por el de convención colectiva de trabajo, pero se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación, por estar generalizada en la Ley, la Jurisprudencia, en la Doctrina y entre los trabajadores y los patrones; se consideró además que la denominación no afecta la naturaleza de la institución".

Por las razones expuestas, vemos que es inadecuada la

terminología que se ha pretendido dar al contrato colectivo de trabajo, al cual seguiremos denominando, sin dejar de reconocer que el término contrato colectivo fué una necesidad en los orígenes de la institución, pero hoy es inadecuado, como lo afirma el Maestro Mario de la Cueva. ⁽⁴¹⁾

B) LA TITULARIDAD: CONFLICTO INTERSINDICAL

Este es un procedimiento establecido en la legislación del trabajo, por medio del cual las asociaciones profesionales contendientes tienen que acreditar ante la autoridad competente un presupuesto esencial, que es el elemento generador de su acción: "la representación de la mayoría obrera", al servicio de la empresa. Una vez satisfecha esta carga procesal probatoria, la asociación profesional obrera a través de una resolución declarativa de la junta de conciliación y arbitraje, obtiene la titularidad del contrato colectivo de trabajo, y por lo tanto, como sujeto colectivo de trabajo, participa con el patrón en la concertación, con el objeto de regular las condiciones obrero-patronales de la empresa a la cual pertenecen sus miembros. ⁽⁴²⁾

Actualmente la doctrina distingue hasta cuatro tipos de conflictos intersindicales:

a) Conflictos naturales

Son aquellos en los que una agrupación obrera litiga contra otra, las reclamaciones son contra cualquier conducta o actitud que afecte a sus agremiados.

⁴¹⁾ De la Cueva, Mario. Ob. cit. Pág. 467.

⁽⁴²⁾ Becerril Mendoza, José Francisco. **La sustitución sindical**. Revista de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. No. 4, julio-septiembre 1986 Págs. 96 y 97.

b) Conflicto interno o inter-obrero

Son los que tienen lugar entre la directiva de una agrupación y sus miembros.

c) Reconocimiento sindical

Se da entre las pretensiones de las agrupaciones contendientes, que son: la preferencia en la relación laboral, la fijación de las condiciones generales de trabajo, o bien, la representación de un grupo de trabajadores en una empresa o establecimiento. Es en este tipo de conflictos donde se ubica la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

d) Los conflictos propiamente colectivos.

En ellos se entraña una manifiesta rivalidad entre dos o más agrupaciones de trabajadores y su rivalidad puede ser ideológica, política o reivindicatoria de derechos con frecuencia termina este conflicto en luchas civiles o en contiendas abiertas entre grupos de trabajadores.

De todos los conflictos el común denominador como lo ha previsto la OIT, es: impedir que cualquier contienda adquiera proporciones graves o delictuosas, por no justificarse el que un simple desacuerdo entre dos grupos de trabajadores se traduzca en batallas colectivas, que si en alguna época se consideraron naturales, debido al acomodamiento de las fuerzas sindicales en nuestros días ha de orientarse hacia las auténticas luchas de la clase obrera; obtener la permanente mejoría de las relaciones laborales, y elevar en lo posible el nivel de vida de los sindicalizados. ⁽⁴³⁾

(43) Boletín del Instituto de Estudios Laborales. O.I.T., Ginebra Suiza. Págs. 40 y 41.

La titularidad del contrato colectivo de trabajo entre el lenguaje obrero ha dado gran importancia y, las agrupaciones que pretenden esa titularidad sostienen verdaderas batallas por obtener el derecho correlativo, debido a que esa asociación debe tener el interés profesional mayoritario en una empresa o establecimiento y con ello garantizar el derecho a la absoluta y plena administración de las condiciones generales de trabajo, quedando con esa administración la facultad para ejercitar las acciones colectivas que deriven de la titularidad y a pedir en su oportunidad la revisión contractual con todas las consecuencias inherentes a un nuevo trato de trabajo y a nuevas exigencias patrimoniales que lleguen a reclamarse.

En tales situaciones se ha admitido por nuestra legislación laboral que sea la agrupación mayoritaria la titular del contrato colectivo de trabajo que rija en una determinada empresa o establecimiento sin perjuicio de los derechos de los trabajadores que no sean sus agremiados o de quienes se encuentren agremiados o adheridos a distintas asociaciones profesionales.

En nuestro derecho procesal del trabajo, se dan tres características determinantes para distinguir el conflicto de titularidad:

PRIMERA.- La titularidad en nuestro medio sindical ha devenido hacia la cuestión de prestigio o poder y no hacia un interés colectivo propiamente dicho. El sindicato que promueve una demanda de esta naturaleza, lo hace, como piensa Nestor de Buen Lozano, por interés de sus líderes y no de los trabajadores, sea por contar con apoyos oficiales o tener el patrocinio de alguna federación o confederación fuerte; para él son reducidos en número los conflictos en los que una auténtica mayoría de obreros promueve el ejercicio del derecho a la titularidad de la contratación colectiva y que al final tiene éxito. ⁽⁴⁴⁾

(44) De Buen Lozano, Nestor. *Derecho del trabajo*. Editorial Porrúa, S.A. 1977. Tomo II. Págs. 147 y sigs.

SEGUNDA.- La titularidad de toda contratación colectiva se sustenta en la aprobación mayoritaria de los trabajadores; el sindicato que pierda esa mayoría pierde el derecho a ostentarse como único representante del interés profesional.

TERCERA.- Desde el punto de vista de la doctrina se estima la titularidad como un simple acuerdo corporativo en el que debe participar algún órgano del Estado cuando se discute el derecho correlativo.

También conociendo el contexto del concepto que se dio para identificar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo y analizando el mismo, encontramos los siguientes elementos:

TRANSMISIONES DE DERECHOS Y OBLIGACIONES.- El adquirir la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, tiene como efecto subrogarse a todos y cada uno de los derechos y obligaciones que tenía el anterior sindicato titular que administraba el contrato colectivo de trabajo, y que regulaba las condiciones de trabajo en la negociación. Esta transmisión de derechos y obligaciones tienen un doble contenido.

A).- Jurídico.- Porque adquiere el sindicato todas las acciones y derechos tendientes a cubrirse, o satisfacerse, o que se encuentren sujetas a un procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o autoridad competente. Estos derechos que un sindicato titular puede ejercer no sólo afectan a los agremiados como lo es, en el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, sino que las consecuencias de la titularidad van más allá.

El sindicato no sólo tiene derechos sino que también tiene que cumplir obligaciones, que son de dos tipos:

1.- Directas.- Que son obligaciones de carácter jurídico, específicas en los textos de los contratos colectivo de trabajo, que imponen deberes al titular, dirigidas a satisfacer las condiciones pactadas con la empresa.

2.- Derivadas.- También son obligaciones jurídicas, pero no se refieren a sus relaciones directas con el patrón, sino que son las adquiridas por el contrato colectivo pero que regulan las relaciones con los miembros que integran la asociación profesional.

B) Económico.- Origina otro efecto que repercute en sus relaciones, y ese es el efecto económico, que crea derechos, que pueden ser:

1.- Directos.- Que surgen de las relaciones inmediatas con el patrón y que se encuentran determinadas en la convención colectiva, como lo son cantidades que entrega el patrón por concepto de caja de ahorro, por tienda o almacenes, cuya administración se realiza conjuntamente entre patrón y obreros.

2.- Derivados.- Para con los miembros, que la conforman, como lo es, el caso de exigir las cuotas sindicales que integran el patrimonio sindical.

La titularidad como medio para adquirir derechos y obligaciones. es un procedimiento establecido en la legislación del trabajo, por medio del cual las asociaciones profesionales contendientes tienen que acreditar ante la autoridad competente un presupuesto esencial, que es el elemento generador de esa acción: "La representación de la mayoría obrera", al servicio de la empresa. Una vez satisfecha esta carga procesal probatoria, la asociación profesional obrera a través de una resolución declarativa de la Junta de Conciliación y Arbitraje, obtiene la titularidad del contrato colectivo del trabajo, y por lo tanto, como sujeto colectivo participa con el patrón en la concertación colectiva, con el objeto de regular las condiciones obrero-patronales de la empresa a la cual pertenecen sus miembros.

2.- HUELGA.

A) CONCEPTO.

El concepto al que nos referimos es uno de los que ha variado semánticamente a través del tiempo, dado que se ha considerado como un estado de guerra, luego como sanción y por último como un derecho.

Walter Kaskel citado por Mario de la Cueva, en ocasión a la huelga, afirma que tal figura es un estado de guerra limitado a la vida económica de una Nación. ⁽⁴⁵⁾

Por su parte, Hueck y Nipperdey, definen a la huelga como la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o, tras la extensión de la disputa. Y Mario de la Cueva, la define como el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores de las empresas, previa observación de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones. ⁽⁴⁶⁾

El concepto legal en nuestro derecho, contemplado en su artículo 440 de la Ley federal del Trabajo nos manifiesta:

(45) Ross Gámez, Francisco. Ob. cit. Pág. 635.

(46) Ibidem. Pág. 635.

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

De los anteriores conceptos advertimos que tienen en común que la huelga es una suspensión de trabajo de una manera temporal.

B) CLASIFICACIÓN

Para clasificar la huelga, la junta competente realiza un análisis del comportamiento de los sujetos, y así poder determinar si es inexistente, existente, lícita, ilícita, justificada o injustificada previa solicitud de los trabajadores, patrón o establecimiento afectado, así como terceros.

INEXISTENCIA.- Se da cuando al estallar la huelga, no se reúnen algunos de los requisitos de mayoría, forma u objeto, la solicitud de la calificación de inexistencia se hace durante las 72 horas siguientes al estallamiento de la huelga, esa solicitud se hace por escrito con copias para todos y cada uno de los interesados.

Se debe fundar la solicitud sólo en algunas de las fracciones del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo.

La junta corre traslado con las copias y fija fecha de audiencia dentro de los cinco días siguientes para oír a las partes, ofrecer y recibir pruebas, y de estas la que destaca por lo regular, es el recuento, y se lleva a cabo con los trabajadores que concurren.

Concluida la recepción de prueba, la junta en 24 horas resolverá sobre la calificación.

Las consecuencias si se declara inexistente la huelga, es que los trabajadores tengan que regresar a trabajar dentro de las 24 horas siguientes y si no lo hacen, el patrón queda facultado para contratar a otros trabajadores.

EXISTENCIA.- Esta calificación es una disputa doctrinal, dado que existe desde el momento en que se suspenden las labores y una vez declarada existente la huelga tiene como consecuencia la paralización de las actividades sin responsabilidad para los trabajadores.

LICITA.- Es aquella huelga que tiene por objeto obtener el equilibrio entre los factores de la producción y la consecuencia de esta declaración es continuar con la suspensión de labores dentro de la fuente de trabajo sin responsabilidad para los trabajadores.

ILICITA.- se da esta calificación cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos a propiedades, al patrón o a familiares de éste y en caso de guerra, que ya no es común, cuando los trabajadores pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Y sus consecuencias son la de declarar terminados los contratos de trabajo y el patrón queda en libertad para celebrar nuevos contratos con otros trabajadores.

JUSTIFICADA.- Se da esta declaración cuando el patrón puede acceder a las peticiones de los trabajadores y no las realiza. Y sus consecuencias son que el patrón tiene que pagar los salarios caídos en todo el tiempo que estuvo vigente la huelga.

INJUSTIFICADA.- Se da cuando el patrón demuestra no poder acceder a las peticiones de los trabajadores, basta con que demuestre que a una sola de esas peticiones no puede acceder. Y las consecuencias son de que los trabajadores tienen que regresar a trabajar y el patrón tiene derecho a no pagar salarios caídos.

C) FASES DE LA HUELGA

Hay diferentes criterios en dividir a una huelga que a nuestro entender nosotros la clasificamos en gestación, prehuelga, huelga estallada y terminación de la huelga.

GESTACION.- Es el nacimiento de la huelga y se inicia cuando los trabajadores deciden en asamblea y por mayoría declarar la huelga.

Elaboran su escrito petitorio dirigiéndolo al patrón y enunciando el número de la fracción del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en que se funde, además del objeto de la misma, concediendo un plazo para estallar la huelga, ya sea de seis días o diez días para el caso de que los trabajadores sean de un servicio público. Ese escrito lo presentarán por duplicado ante la junta competente, para que ésta la entregue al patrón y aquél tendrá derecho a contestar el pliego petitorio dentro de las 48 horas siguientes al emplazamiento. Se termina este período cuando es emplazado el patrón.

PREHUELGA.- Se inicia cuando la junta recibe el pliego petitorio y emplaza al patrón, señalando una audiencia de conciliación y el patrón debe rá contestar el pliego petitorio por escrito ante la junta y si no lo hace, se le tiene por negado y la huelga le es imputable.

Se efectúa la audiencia para que las partes lleguen a un acuerdo, dicha audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez. Si el sindicato emplazante no concurre, se suspende el término concedido para el estallamiento de la huelga, si no concurre el patrón no tiene consecuencias.

La falta de celebración de esta audiencia no impide que se suspendan las labores en la fecha anunciada, es importante señalar que se habilitan todas las horas y todos los días del año para que estalle en el momento anunciado.

Como se desprende de esta fase, se inicia cuando la junta recibe el pliego petitorio y termina cuando se suspenden las actividades.

HUELGA ESTALLADA.- Se suspenden las actividades precisamente en el momento enunciado, y una por así llamarle, solemnidad, es cuando los trabajadores colocan su símbolo que es una bandera roja y negra, si no se estalla en el momento anunciado, puede ser declarada inexistente, por lo que es bien importante hacerlo en el momento avisado ante la junta de conciliación y arbitraje competente.

TERMINACION DE LA HUELGA.- Generalmente termina por arreglo de las partes; por allanamiento del patrón en cualquier tiempo, cubriendo salarios que dejen de percibir los trabajadores huelguistas; o por laudo arbitral de quien las partes de común acuerdo elijan, y en su caso cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje este facultada para resolver el fondo del conflicto.

D) PROCEDIMIENTO HUELGUÍSTICO

El procedimiento huelguístico está contemplado en el Capítulo XX de nuestra Ley Federal del Trabajo, mismo que para poder comprender se transcribe en su integridad:

PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de la prehuelga.

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

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

Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más 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.

Artículo 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrados del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento o huelga deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Artículo 924.- a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

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

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

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

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se 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 practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

artículo 925.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de la luz y energía eléctrica, los de limpieza, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Artículo 926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averiguarlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará 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 continuará con la audiencia

en la que se observarán 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 del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

a) Falta de Personalidad.

b) Incompetencia.

c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.

d) Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II.- No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles, la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

IV.- No serán denunciabiles en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V.- No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectados, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

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

Artículo 930.- 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 oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

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

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo 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 concurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

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

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

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

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

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

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

Artículo 932. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

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

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

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

Artículo 933. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley.

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.

Artículo 935. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará 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 conveniente.

Artículo 936. Si los huelguistas se niegan a presentar 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 presentarse dichos servicios.

Artículo 937. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión 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, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al 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.

Artículo 938. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades que se refiere la fracción I, éstas bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

PROPOSICIONES

Determinar en lo más posible y preciso a los trabajadores con capacidad del ejercicio del voto en el recuento, de conformidad con los requisitos del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. Determinación que el actuario de la junta competente deberá llevar a efecto con los documentos idóneos que le presenten, dejando a salvo el derecho de las partes para objetar la capacidad del voto.

Identificar plenamente el actuario al momento de la diligencia del recuento, a todos y cada uno de los trabajadores que asistan, con documentos fehacientes y que se relacionen con la documentación que tenga en sus manos, documentos tales como credenciales del Instituto Mexicano del Seguro Social, cartillas de servicio militar, credencial de trabajador, etc., que acredite que los votantes son trabajadores de la empresa, tal como aparecen en las nóminas, listas de raya, tarjetas de asistencia, recibos de pago, etc.

La emisión del voto de cada trabajador debe ser secreta para que con ello se eviten las amenazas y presiones que ejercen en su contra y, una vez terminada la votación en el recuento, el actuario y las partes contendientes contarán los votos emitidos y darán cuenta al presidente de la junta competente.

Cuando se trate de evitar la diligencia del recuento a la parte que lo propicie se le impongan sanciones severas, consistentes en multas de 500 a 1000 veces el salario mínimo general vigente al momento del acto y hasta 15 días de arresto a los autores materiales e intelectuales del impedimento.

CONCLUSIONES

1.- Dada la dinámica del Derecho Procesal del Trabajo, nos da como resultado un proceso que se rige por la transitoriedad de sus normas que admite el principio de su constante evolución.

2.- Las fuentes del derecho que se clasifican en formales, reales e históricas, son necesarias y deben de tomarse en cuenta para las decisiones del juzgador.

3.- La Ley es producto de un proceso legislativo, es regla social obligatoria establecida por la autoridad pública y sancionada por la fuerza para su debido cumplimiento.

4.- La costumbre como fuente del derecho tiene el problema de saber en que momento se convierte en derecho positivo por carecer de forma, resultando difícil su aplicación por la lentitud en que se llegaría a lograr algún beneficio para la clase trabajadora y mucho más difícil que genere una norma.

5.- Los principios generales del derecho determinan la orientación de un sistema jurídico, son las máximas o verdades que sirven para orientar a la Ley positiva.

6.- El contrato colectivo de trabajo contiene una doble relación jurídica, una es entre el patrón y cada uno de sus trabajadores sindicalizados y la otra entre empresa y sindicato.

7.- El contrato ley contempla el proceso general de la vida económica de las distintas ramas de la industria, y su obligatoriedad no sólo es para las empresas existentes, sino para las futuras de la rama industrial de que se trate.

8.- el contrato colectivo de trabajo, el contrato ley y el reglamento interior de trabajo, son fuentes formales especiales del derecho, porque en ellos se crea un derecho entre patrón y trabajadores.

9.- Dentro de los principios procesales, los que distinguen al procedimiento laboral son: la oralidad, la justicia real y equitativa, inquisitorio, inmediatez, concentración y laudo dictado en conciencia y verdad sabida.

10.- La naturaleza jurídica del derecho del trabajo es profundamente social, por la integración de clases, no sólo sociales sino económicas, que como el capital y trabajo deben conjugarse en beneficio de la colectividad, sin olvidar que como tales persiguen fines diferentes.

11.- La prueba es cualquier medio o instrumento, con el que las partes en un procedimiento pretenden demostrar la existencia o inexistencia de un hecho dudoso o controvertido, siendo el objeto de la prueba el esclarecer los hechos discutidos y discutibles.

12.- En el Derecho Procesal del Trabajo, la forma de ofrecer las pruebas es propio y distintivo, en virtud de que pueden ofrecerse por escrito o en forma verbal, inmediatamente después de cerrada la etapa de demanda y excepciones.

13.- Nuestra Ley Federal del Trabajo para valorar las pruebas adoptó el sistema de la libre apreciación, no hay más límite que la razón y el criterio.

14.- El recuento es en el derecho colectivo una prueba en la que el trabajador expresa su voluntad decisoria por medio del voto, para determinar el requisito de mayoría en una huelga, titularidad o administración de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley.

15.- La naturaleza de la prueba del recuento es el efecto de determinar en los trabajadores la mayoría de sus intereses comunes, demostrándolo a través de su voluntad colectiva, mediante el voto.

16.- El recuento, considerado como sufragio adopta el sistema electoral de mayoría, que se desarrolla dentro del proceso de la democracia sindical, como una expresión de la voluntad general.

17.- El elemento generador del conflicto de titularidad es la representación de la mayoría obrera al servicio de la empresa.

18.- El adquirir la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, tiene como efecto subrogarse a todos y cada uno de los derechos y obligaciones que tenía el anterior sindicato.

19.- La huelga es la suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, previa observación de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Amoros, G. Roberto. Derecho de clases. Editado por la Secretaría de Educación Pública, Departamento de Educación Obrera, Tomo II. (no tiene fecha de edición)
- 2.- Bermúdez Cisneros, Miguel. La carga de la prueba en el derecho del trabajo. Editorial Cárdenas Editores y Distribuidores, México 1983. (3a. edición).
- 3.- Castorena, J. Jesús. Manual de derecho obrero. México 1971. (5a. edición)
- 4.- Cavazos Flores, Baltasar. El derecho laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México 1981.
- 5.- Dávalos Morales, José. Derecho del trabajo I. Editorial Porrúa, S. A. México, 1985.
- 6.- De Buen L., Néstor. Derecho del trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México 1985. Tomo II. (6a. edición).

- 7.- De Buen L., Néstor. La reforma del proceso laboral. Editorial Porrúa, S. A. México 1983. (2a. Edición).

- 8.- De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México 1984. Tomo II. (3a. edición).

- 9.- De Litala, Luigi. Derecho procesal del trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México 1989. (2a. edición).

- 10.- De Pina, Rafael. Curso de derecho procesal del trabajo. Ediciones Botas. México 1952.

- 11.- D'Pozzo, Juan. Derecho del trabajo. Editorial Ediar S. A. Editores Buenos Aires 1982. Tomo IV.

- 12.- Fix Zamudio, Héctor y Ovalle Favela José. Derecho procesal. UNAM. 1983.

- 13.- García Abellan, Juan. Derecho de conflictos de trabajo. Editorial Instituto de Estudios Políticos. Madrid, 1969.

- 14.- Krotochin, Ernesto. Instituciones del derecho del trabajo. Ediciones de Palma. Buenos Aires 1969. (2a. edición).

- 15.- Krotochin, Ernesto. Tratado práctico de derecho del trabajo. Ediciones de Palma. Buenos Aires 1981.

- 16.- Matia Prim, Javier; Sala Franco Tomás; Valdéz del Real Fernando; Vada Soria José. Huelga, Cierre patronal y conflictos colectivos. Editorial Vicitas, S. A. 1982.

- 17.- Napoli, A. Rodolfo. Manual de derecho sindical. Editorial de Ley, S. A. Editora e Impresora, Buenos Aires. 1969.

- 18.- Pereira Anabolon, Hugo. Derecho procesal del trabajo. Editorial Jurídica de Chile. 1961.

- 19.- Podetti, J. Ramiro. Tratado del proceso laboral. Editorial Ediar, S. A. Editores, Buenos Aires 1950, Tomo II.

- 20.- Ramírez Fonseca, Francisco. La prueba en el

- procedimiento laboral. Editorial Pac, México 1986. (6a. edición).
- 21.- Ramos, Eusebio. Presupuestos procesales en derecho del trabajo. Cárdenas Editores y Distribuidor. México 1982. (1a. edición)
- 22.- Ross Gámez, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Editorial Cárdenas Editores y Distribuidor. México 1986.
- 23.- Salinas Suárez del Real, Mario. Práctica laboral forense. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1980. (1a. edición)
- 24.- Tena Suck, Rafael; Morales Saldaña, Hugo Italo. Derecho procesal del trabajo. Editorial Trillas. México 1986. (2a edición)
- 25.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México 1980. (5a. Edición).

LEGISLACION

- 26.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero, Editada por la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, Legislatura LII, Edición 1984.

- 27.- Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Ross Gámez, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1985.

- 28.- Código de Comercio y Leyes Complementarias. Colección Porrúa, S. A. México 1988. (50a. edición)

- 29.- Código de Procedimientos Civiles, para el Distrito Federal, Colección Porrúa. México 1985. (30a. edición)

- 30.- Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal. Colección Porrúa. México 1988. (35a. edición)

OTRAS FUENTES

- 31.- Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Editorial Mayo Ediciones, S. de R. L. México 1981.
- 32.- Compilación mayo de la séptima época del semanario judicial, volúmenes 175 al 180, julio-diciembre 1983, Suprema Corte de Justicia de la Nación, jurisprudencia, tesis y ejecutorias, Cuarta Sala y Sala auxiliar. Ediciones Mayo. México 1985.
- 33.- Diccionario enciclopédico hispano-mexicano. Plaz y Janes, S. A., editores. Barcelona 1980.
- 34.- Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México, Año II, Número 4, julio-septiembre 1986.
- 35.- La solución de los conflictos laborales. Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, subsecretaría "A". Tomo II. México 1985.