



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE SAN LUIS POTOSI.

FACULTAD DE DERECHO

“EL RECUENTO, UNA PROPUESTA DE REFORMA A
LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO”.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

ABOGADO

P R E S E N T A:

JUAN CARLOS HUERTA CORDERO.

ASESOR: LIC. SERGIO ZAVALA MARTINEZ

SAN LUIS POTOSI, S.L.P. MARZO 2005.

INDICE

	Pág.
INTRODUCCION.....	II
 CAPITULO I.	
REGULACION DEL RECUENTO EN MEXICO	
I.1.Antecedentes Históricos.....	1
I.2.Regulación actual.....	5
 CAPITULO II.	
JURISPRUDENCIAS ALUSIVAS AL RECUENTO.....	23
 CAPITULO III.	
EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN MATERIA DE RECUENTO	
III. 1. Antecedentes.....	32
III.2. Análisis de reformas al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.....	37
III.2.1. Fracción A. De la propuesta de referencia.....	38
III.2.2. Fracción B. De la referente al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.....	43
III.2.3. Fracción C. Del artículo 931 propuesto.....	48
III.2.4. Fracción D. De las reformas propuestas.....	49
 PROPUESTA.....	 51
 CONCLUSIONES.....	 55
 BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	 56

INTRODUCCION

El recuento es una figura jurídica probatoria existente en el Derecho del Trabajo, la cual tiene una legislación insuficiente y carente de efectividad dentro de la vida diaria en que se desarrollan las relaciones colectivas de trabajo que se dan entre una empresa y sus trabajadores sindicalizados. Ya sean derivadas de los vínculos colectivos que sostienen por la celebración de un contrato colectivo de trabajo, o bien, por la celebración de un convenio de administración y ejecución de un contrato ley.

La regulación actual del recuento de trabajadores se encuentra contenida en un solo artículo de la Ley Federal del Trabajo (931), que a la luz de la versatilidad y agilidad de las relaciones laborales de hoy en día, resulta desde luego obsoleta y carente de la flexibilidad que caracteriza a las propias relaciones laborales de naturaleza colectiva. El recuento es una parte del procedimiento de huelga, después del estallamiento, el cual es ofrecido por el patrón para demostrar que no se cubre con el 51% de trabajadores que exige la ley para que la huelga sea considerada legal y existente; su aplicación y actualización dentro de la materia del Trabajo ha llevado a múltiples conflictos, los cuales, en el ámbito de su operatividad, han creado confusiones y fricciones que han desencadenado sucesos históricos de tristeza inolvidable, tanto para la rama patronal como para la sindical del país.

La creación de un tratamiento legal abundante y transparente que especifique de manera precisa y detallada el procedimiento para llevar a cabo el recuento, tendría además de seguridad jurídica, una tranquilidad fáctica de límites incalculables, ya que cada uno de los participantes tendrá la certeza de que se realiza el desahogo de una prueba especialísima del Derecho Laboral en un clima de respeto, transparencia y legalidad; que ayudara a la creación de un ambiente laboral mucho más sano que de manera indirecta contribuirá para lograr el desarrollo y mejora de México como nación, al transparentar las relaciones colectivas de trabajo.

En diversos foros académicos, universitarios, empresariales y sindicales, y desde luego gubernamentales, se han tratado en innumerables ocasiones el tema del recuento.

Los especialistas en el Derecho del Trabajo, cuentan con numerosas anécdotas y experiencias de distintos matices al respecto.

Sin embargo, tanto nuestra legislación Laboral como nuestra doctrina, son prácticamente omisas en el estudio profundo de este tema tan

importante, de una prueba que en verdad cobra vida al momento de su desahogo, que es parte de la expresión viviente de nuestro derecho laboral mexicano manifestado a través de su fuerza productiva: **los trabajadores**.

Las reformas a planear, irán encaminadas a crear una regulación jurídica que abunde sobre el procedimiento de huelga, específicamente del recuento, tanto en su ofrecimiento como en su desahogo dentro de los conflictos laborales colectivos. De la misma forma, se propone una reforma legal para que el desahogo del mismo y así, se realice por medio de un ejercicio democrático, en donde la libertad y el secreto del voto de cada trabajador sean los valores en donde el recuento localice el apoyo y vitalidad. En resumen, la reforma pretende contener todos los puntos necesarios para la regulación plena del recuento, basada en la inminente necesidad de reformas legales a esta figura jurídica probatoria tan propia del derecho del trabajo.

Actualmente, las tesis para obtener un título profesional en los distintos campos de investigación de las diversas ciencias que se estudian en las universidades de México son, en su mayoría, recopilaciones de diversas opiniones y conocimientos escritos por peritos en la materia que mediante un análisis e investigación profunda llegan extraordinarios trabajos de calidad indiscutible y aportaciones sistemáticas de gran valor para los estudiantes e investigadores. Estos estudios son verdaderas obras de análisis y propuestas con las cuales se podía, en el foro estudiantil y profesional, hacer una verdadera defensa de la solución planteada en el caso seleccionado, así como, del criterio jurídico en el que basaban su opinión.

Es por ello que añorando a aquellos jóvenes, hoy viejos abogados, verdaderos creadores de nuestro derecho, como un homenaje a los mismos y una innovación y rebelión de lo actualmente establecido, este trabajo mostrara, dada la laguna legislativa y doctrina respecto del tema, un estudio reflexivo y analítico de la prueba del recuento, dentro del procedimiento de huelga, basado en las experiencias, costumbres y en los principios jurídicos de nuestro sistema normativo, para así realizar una propuesta de reforma a la ley. Este trabajo intenta ser original y más allá de mostrar el conocimiento de extraños, presenta ideas y propuestas propias.

ATENTAMENTE
JUAN CARLOS HUERTA CORDERO

CAPITULO I

REGULACIÓN DEL RECuento EN MÉXICO

I. 1. ANTECEDENTES HISTORICOS

Para entender mejor la regulación de la prueba del recuento en México, se debe hacer referencia a los cuerpos jurídicos que precedieron a la actual Ley Federal del Trabajo, por lo que se iniciara un estudio de la primera Ley Federal del Trabajo que fue promulgada el 18 de agosto de 1931, por el entonces Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, el C. Pascual Ortiz Rubio, con vigencia a partir de esa misma fecha.^{ooo(1)}

En esta ley no se encuentra regulado expresamente el recuento, sin embargo, encuentra su precedente practico en diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en las normas relativas de la huelga y en particular al tratar el tema de la mayoría de los trabajadores, ya sea a favor o no del movimiento de huelga, o bien, de quienes participaran en actos violentos que provocaran la ilicitud del movimiento.

Encontramos los siguientes artículos, los cuales corresponden al texto original de los mismos:

Artículo 263.- La huelga es ilícita:

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

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

Artículo 264.- Para declarar la huelga se requiere:

I. Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260 de esta ley,

II. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva.^{ooo(2)}

(1) Secretaria del Trabajo y Previsión Social, p.229. México, 1982

(2) Ib. Pp. 276-277

Artículo 269.- Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 264 de esta ley, si no se cumplen los requisitos señalados en las fracciones I y II del artículo 265, si se declaran en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de la cuarentena y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarara que no existe el estado de huelga en la negociación de que se trate, y en consecuencia:

I. Fijara a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de 24 horas para que vuelvan a el;

II. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminaran los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor;

III. Declarara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que esta en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5° constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo, y

IV. Dictara las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en el.°°°(3)

Nos interesa el concepto relativo a determinar en cualquiera de los casos la mayoría de los trabajadores, para lo cual salta de inmediato el cuestionar ¿como determinar la mayoría de los trabajadores en un movimiento de huelga sin la existencia de un mecanismo probatorio particular el cual hoy se conoce como recuento?

Sin duda alguna la propia Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo expedida en la Ciudad de México por el Presidente de la Republica Pascual Ortiz Rubio en 12 de marzo de 1931, en el apartado II Titulado Fuentes del Derecho, nos resuelve claramente la hipótesis planteada:

(3) *Ibíd.*, p. 278

Se establece como fuente del derecho obrero la ley, y como supletoria de ésta, la costumbre que tanta importancia tiene tratándose de una disciplina jurídica que todavía no alcanza su madurez. A falta de ley y de costumbre, los casos deben decidirse de acuerdo con los principios que se desprenden de la legislación del Trabajo, es decir, se faculta al interprete para usar del procedimiento llamado de analogía, no simple medio de interpretación de la ley, sino fuente independiente, cuyo fundamento radica en la necesidad que siente el espíritu de una igualdad jurídica, según la cual, a las mismas situaciones de hecho deben corresponder idénticas resoluciones de derecho. Cuando no pueda derivarse de la Ley del Trabajo o de la costumbre un precepto para resolver determinado conflicto, quedan todavía los principios del derecho común.°°°(4)

El anterior razonamiento se encuentra plasmado en el artículo 16 de la Ley Federal de 1931, el cual se transcribe:

Artículo 16.- “Los casos no previstos en la presente ley, o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que se deriven de esta ley, por los del derecho común no la contrarían y por la equidad.”°°°(5)

En el supuesto que se trata se debe entender que para determinar la mayoría de los trabajadores por la autoridad competente, hay que distinguir dos casos.

Para el primero de ellos, relativo a determinar la afinidad o no con el movimiento de huelga, habrá de recurrirse a la prueba confesional aplicada con analogía, dado que cada trabajador deberá expresar su voluntad en sentido afirmativo o negativo respecto a si apoya o no el movimiento de huelga.

En el segundo caso, relativo a determinar la mayoría de trabajadores que participaron en hechos violentos que provocaran la declaración de la ilicitud de la huelga, no se aplica el anterior razonamiento, ya que en éste, la mayoría se determinara con la simple apreciación y comprobación de aquellos que participaron en los hechos y su relación numérica, respecto al total de los trabajadores de la empresa.

(4) *Ibid.*, p.203

(5) *Ibid.*, p.231

De esta forma, se encuentra que en los casos en que se determina la simpatía o rechazo al movimiento de huelga, por la mayoría de los trabajadores de la empresa, encuentra su antecedente fáctico **la prueba del recuento**.

Es entonces hasta la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo °°°(6) actualmente vigente, que aparece dentro de la propuesta del Ejecutivo, la figura del recuento inserta en el Apartado XXXVII llamado Derecho de Huelga, encontrando así luz a la vida jurídica como prueba especial del derecho del trabajo, señalando textualmente:

“Para determinar la mayoría de los trabajadores, el artículo 462 establece las normas siguientes: No serán tomados en consideración los trabajadores de confianza, ni los que hubiesen ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, pero si serán considerados los que hubiesen sido despedidos del trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del mencionado escrito. Por último, se dispone que únicamente se tomara en consideración los votos de los trabajadores que concurren al recuento.”°°°(7)

La Exposición de Motivos referida también trata del recuento en el Apartado XV relativo a los trabajadores de confianza y señala con relación a estos:

Sostienen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, porque ello los colocaría en el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositados en ellos, haciendo a un lado las relaciones obreras.°°°(8)

Por primera vez se reglamento el recuento °°°(9) en el artículo 462 de la ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el primero de Abril de mil novecientos setenta y vigente apartar del primero de Mayo de mil novecientos setenta.

(6) BORRELL NAVARRO, MIGUEL, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed, PAC. México 1989, p.877

(7) *Ibid.*, p.923

(8) *Ibidem*. P. 923-924

(9) TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, *Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada*, p.206.

Actualmente se encuentra derogado por la reforma a la Ley Federal del Trabajo contenida en el decreto de fecha treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y nueve y publicado en el Diario Oficial de la Federación el cuatro de enero de mil novecientos ochenta y que corresponde textualmente al actual artículo 931, mismo que entro en vigor en virtud del decreto y publicación citados en el presente párrafo.°°°(10)

I. 2. REGULACION ACTUAL

Antes de comenzar a revisar la regulación actual del recuento, se debe ubicar el contexto y objeto del mismo, donde cobra vida e importancia la prueba del recuento, para que algún sindicato de los que forman parte en el juicio, obtenga o conserve la titularidad del contrato colectivo de trabajo o la administración y ejecución del contrato ley, vigente en el centro de actividades.

Para determinar si la mayoría de los trabajadores de una empresa apoyan el movimiento de huelga, y como un ultimo supuesto, saber si la mayoría de trabajadores están de acuerdo en la existencia de un contrato colectivo de trabajo o un convenio de ejecución y administración del contrato ley aplicable con el sindicato que emplaza a huelga al patrón por ese motivo.

El recuento, al ser una prueba, sobreentiende la preexistencia de un conflicto, mismo que se tramita a través de un procedimiento publico en materia Laboral, y ante un Tribunal competente, como lo puede ser la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o federal. Porque el proceso en donde se utiliza el recuento como prueba, es de naturaleza colectiva, al tratarse de los intereses generales de todos los trabajadores de una empresa.

Es así como obtiene valor la prueba del recuento, ya que servirá, para demostrar cual de los sindicatos que contienden en juicio, es el que, en un tiempo y lugar determinado, posee la representatividad de los trabajadores, para ser el organismo que defienda sus intereses, así como para ser el que detente y administre el instrumento jurídico que da nacimiento a las relaciones colectivas de trabajo.

(10) CLEMENT BELTRAN, Juan B., *Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencias*, p.564.

El fondo de la *litis* en el juicio, será el determinar cual de los sindicatos contendientes en el mismo, posee dentro de su seno, a la mayoría de los trabajadores de una empresa, y con ello detente la representatividad de los mismos, así como el interés profesional en juego.

Entrar al análisis del precepto legal en que se regula el recuento, resulta elemental para encontrar de esta forma, las ventajas y desventajas del mismo y su aplicación real dentro de la vida de las relaciones colectivas de trabajo actuales, y de esta manera poder proponer la reforma a la Ley Federal del Trabajo, que es el objeto principal de la presente Tesis.

Actualmente la figura de la prueba de recuento se encuentra regulada en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo XX titulado Procedimiento de Huelga, dentro del Título de Derecho Procesal del Trabajo, precepto que se transcribe:

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

- I. La Junta señalara el lugar, día y hora en que se deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computaran 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 citara a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.°°°(11)

(11) Ramos, Eusebio- Ortega Ana Rosa, Ed. Sista 3ª Edición, México, 1993. pp. 537-539.

Para lograr obtener una crítica estructurada la cual nos lleve a determinar los pros y los contras de nuestra legislación actual y con base en dicha reflexión, estar en posibilidades de plantear una reforma a la ley, que es el objeto principal de este estudio.

El enunciado inicial en primer lugar, indica que el recuento es una prueba. En palabras del maestro Carnelutti, al tratar el concepto de prueba, afirma que en el lenguaje jurídico no se habla de la prueba, como la demostración de la verdad de un hecho, sino que es necesario completar la definición diciendo: “demostración de la verdad de un hecho obtenida con los medios legales (por legítimos modos) o, mas brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho.”^{ooo}**(12)**

Se propone definir la prueba como el medio procesal para acreditar los extremos, ya sea de una acción ejercida o bien de una excepción o defensa opuesta.

Como prueba, el recuento deberá seguir las reglas generales que la Ley Federal del Trabajo regula para las mismas en el Título Catorce llamado Derecho Procesal del Trabajo, especialmente el Capítulo XX titulado De Las Pruebas, específicamente en la Sección Primera llamada Reglas Generales, y las que por su propia y especialísima naturaleza le son aplicables al recuento, de manera particular, las contenidas en los artículos 777, 779 y 780, que por su importancia se transcribe:

Artículo 777.- “Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes.”

Artículo 779.- “La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.”

Artículo 780.- “Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.”^{ooo}**(13)**

(12) BECERRA BAUTISTA, José, *El Proceso Civil en México*, 17ª Ed. Ed, Porrúa. México, 2000 p.110.

(13) Ramos, Eusebio-Tapia, Ana Rosa. *Up cit.* Pp. 429-432.

Estos artículos tienen aplicación a la prueba del recuento, ya que, a pesar de tener esta prueba una regulación específica en la Ley Federal del Trabajo dada su naturaleza de prueba deberá seguir las reglas generales de todo medio probatorio.

Posteriormente, el artículo 931 hace referencia al *recuento de los trabajadores*, y es por ello que resulta importante el definir los términos recuento y trabajador, para que partiendo de esta base, podamos entender mejor el objeto de la prueba.

El Diccionario de la Real Academia Española define al recuento como la *comprobación del número de personas, cosas, etc., que forman un conjunto* ^{ooo}(14), por lo que, vista dicha definición, resulta correcta la denominación utilizada por la legislación para esta prueba, ya que jurídicamente servirá para determinar el número de trabajadores que deciden algún extremo, respecto al conjunto de trabajadores que integran el interés profesional vigente en la fuente de trabajo, y que conforman una mayoría respecto a los restantes electores de otra opción.

Por otra parte, el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo define trabajador como *“la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, entendiendo por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”*^{ooo}(15), porque el Contrato de Trabajo Colectivo se aplica a personas físicas, quienes satisfacen el servicio, existiendo una labor personal subordinada.

Con lo anterior, está claro quien o quienes participaran en el recuento, que son precisamente los operarios del centro de trabajo los actores principales de esta prueba.

El artículo 931 de nuestra Legislación Laboral continúa regulando con lo que se debe entender, que para esta prueba existen disposiciones y reglas especiales que se deberán seguir para efectos de su desahogo y valoración. Lo que de fondo jurídico significa una excepción a las reglas generales de las pruebas en materia de derecho laboral, en todas las esferas de las mismas, al regular normas particulares para el caso concreto de esta prueba.

(14) Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, Tomo II, p. 1745.

(15) Delgado Moya, Rubén. *Ley Federal del Trabajo comentada*, Editorial Sista, 6ª Edición, México, 2003. p. 5

Esto es, la voluntad del legislador, concretada en nuestra actual Ley Federal del Trabajo, se centro en dotar a esta figura probatoria de una naturaleza especial que desemboque en beneficio de la búsqueda de la verdad y de la transparencia en la resolución de la litis planteada, mediante reglas específicas y por tanto, distintas a las generales, dada su singular existencia.

Derivado de esta voluntad legislativa encuentra vida el presente estudio, ya que al particularizar la regulación del recuento y darle un tratamiento especial, respecto a las demás pruebas existentes en el Derecho del Trabajo, se podrá realizar un estudio profundo y con base en el desarrollo real de la figura estudiada, para que a partir del razonamiento y la reflexión se proponga una reforma esencial, que no tiene otro fin mas que tratar de perfeccionar la misma.

Respecto a la principal fracción de citar los artículos: *I. La junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse*. El primer comentario que salta a la vista es que el ordenamiento no precisa si la autoridad a que se refiere, se trata de una Junta de Conciliación o de una Junta de Conciliación y Arbitraje, aunque, al existir necesariamente un conflicto sometido a la decisión de una Autoridad Laboral, se refiere a la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto, quien es, de entre las dos, la única con facultades para resolver controversias en materia colectiva.

Se deja absoluta libertad a los juzgadores para señalar el lugar en donde habrá de desahogarse la prueba, con el fin de que la autoridad decida de manera imparcial y razonada, valorando las circunstancias y posibles conflictos que pudieren darse en el desarrollo de la prueba, el mejor sitio en donde pueda llevarse a cabo sanamente la prueba del recuento. Aunque la practica cotidiana es verla a cabo frente a las instalaciones de la empresa que emplazaron a huelga.

La ley considera al recuento como una figura viva y en acción al utilizar el verbo *efectuarse*, con ello sugiere que en el desahogo de esta probanza existirá una actividad, sin señalarnos específicamente en que consistirá y mucho menos de que forma, en que términos, bajo que medidas, normas o circunstancias habrá de hacerse, y omite especificar las reglas exactas en que deberá de realizarse.

La fracción II. *Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento*. En primer lugar la Ley es tajante al realizar una norma discriminatoria y absoluta, pues utiliza el

adverbio *únicamente*, lo que nos da la idea de que la voluntad legislativa fue el realizar un supuesto en el que exclusivamente las personas que indica podrán participar en el recuento.^{ooo} **(16)**

Respecto a la expresión "tendrán derecho a votar" es, sin duda, digna de estudiarse a profundidad, ya que se refiere, en primer termino, a un derecho, que como se desprende de la interpretación de su regulación, es libre, personal e intransferible, por lo que, con esa naturaleza deberemos tratarlo y entenderlo, ya que el voto es precisamente, la razón y fondo de esta misma prueba.

La actividad votar es hoy en día, mucho mejor entendida y propagada debido a la importancia que han cobrado los procesos democráticos en México y también, a la nueva rama del Derecho Publico conocida como el "Derecho Electoral".

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos determina en sus artículos 35 fracción I y 36 fracción III ^{ooo}**(17)**, que la actividad de votar en las elecciones populares es una prerrogativa y una obligación ciudadana, respectivamente. Aun cuando el sentido y alcances de la norma constitucional son distintos en cuanto a su extensión e importancia a la prueba del recuento, en este cabe la aplicación analógica, ya que de fondo la actividad regulada por la ley es la misma, el votar.

A su vez, el artículo 4° apartado 2 del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales señala como características particulares del voto, **a)-universal, b)-libre, c)-secreto, d)-directo, e)- personal y f)-intransferible** ^{ooo}**(18)**, desde luego que esta enumeración de las particularidades del voto visto desde el punto de vista del Derecho Publico Electoral, pueden tomarse para adaptarlas y aplicarlas al recuento.

La critica a la regulación de la votación en el recuento contenida en la Ley Federal del Trabajo debe ser en el sentido de que no nos indica qué se debe entender por voto y, mucho menos, marca las reglas a seguir para que efectivamente las personas que en el intervienen puedan votar. Esto es, de que forma o bajo que mecanismos se emitirá el voto, dejando esta interpretación a la Junta, la cual en todo caso establecerá la forma en que

(16) *Ibíd.* P.394

(17) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, p.42.*

(18) , *Secretaría de Gobernación, Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales. México, p. 19*

deba desarrollarse y las normas a seguir dentro de su realización, lo que es un grave peligro para la seguridad jurídica de los interesados y sobre todo de quienes directamente participaran en la votación del Recuento y asumirán las consecuencias de su resultado para la calificación de la Huelga.

Continuando con el análisis del artículo 931, resalta el hecho de que solamente participaran en el recuento *los trabajadores de la empresa*, lo que significa en principio que cualquier persona que no tenga una relación personal, subordinada y a cambio de un salario con el patrón respecto al cual existe el conflicto, no podrá tener derecho a votar en esta prueba, con las excepciones que mas adelante se estudiaran.

Es importante destacar que este derecho al voto que se concede a los trabajadores de la empresa, es absolutamente temporal y perentorio, ya que como lo marca la fracción I del precepto que se estudia, deberá ejercerse exclusivamente en el lugar, día y hora que la Junta señale para el desahogo de la prueba, esto se desprende de la norma que establece que únicamente podrán votar aquellos que *concurran al recuento*.^{ooo}(19) La interpretación de la hipótesis normativa lleva a la conclusión de que el voto en el recuento es personalísimo e intransferible, ya que solo así se entiende la temporalidad y perentoriedad del mismo.

Esta medida en principio parece injusta porque el mismo derecho tiene a votar el que acude como aquel que por alguna causa justificada no le es posible asistir a la diligencia en que se desahogue el recuento.

Sin embargo es una decisión correcta del legislador, ya que se trata de una diligencia judicial a la que los interesados deberán acudir a ejercer su derecho al voto, y dado su carácter de prueba indivisible, como se desprende de su regulación actual, la inasistencia al mismo conllevará la pérdida del derecho a votar.

El interés en juego no es un interés personal sino esencialmente colectivo, dado que el interés general siempre esta por encima del interés particular, en bien del mismo debería establecerse una sanción a quien no acuda a votar, por eso es correcto que quien no asista por cualquier circunstancia al desahogo del recuento, perderá su derecho a ejercer el voto, aun cuando tuviera una causa justificada para su inasistencia.

(19) Ramos, Eusebio, Tapia, Ana Rosa. *Up. Cit. P. 537*

La fracción III. “Serán considerados trabajadores de la empresa que los hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.” Se deduce en un inicio, el hecho de que por mandato del legislador opera una figura a la que se puede llamar de simulación jurídica, al mas puro estilo de las acciones otorgadas por el *pretor* en el Derecho Romano clásico, utilizando la simulación jurídica como medio para poder ejercer una acción, en relación con el hecho jurídico de considerar trabajador a quien ya no lo es en un momento determinado, es decir, hacer como si lo fuera y otorgarle de esta manera el derecho de votar en el recuento.

El legislador se refiere a quienes *hubiesen sido despedidos del trabajo*, sin embargo esta expresión es desafortunada; en primer termino, el creador de la norma olvida el fin de esta prueba, dado que enfoca su atención a los presuntos intereses de la empresa, a la que considera como un ente infame, sin escrúpulos, deshonesto y con el deseo de mantener sus intereses y destruir los de los trabajadores, calificación que resulta antijurídica e incorrecta, ya que, *a priori*, el legislador, sin seguir juicio previo, emite un criterio en el que implícitamente califica la actividad del patrón como una estratagema, lo cual es jurídica y éticamente incorrecto, pues la visión de la norma debe ser respecto al interés profesional de los trabajadores, quienes en cualquier caso serán los que sufran los problemas o disfruten de los beneficios de los resultados del recuento.

Por otra parte, resulta infame el mandato legislativo en este punto específico, al utilizar vagamente el termino "despido", porque implica en primer termino, la existencia de una acción del patrón, y en segundo lugar, no hace alusión a si deberá de tratarse de un despido injustificado, o si hubo una terminación de la relación de trabajo, o mas aún si existió una rescisión justificada del contrato de trabajo por parte del patrón que derivo en un despido justificado. El señalar el termino “DESPIDO” en forma vaga parece que incluyera todas las posibles formas en que facticamente terminan las relaciones individuales de trabajo; lo que desvirtúa la voluntad legislativa, se desprende que la intención fue el proteger a los trabajadores que al apoyar un movimiento colectivo en la empresa fueron despedidos sin justificación, sin embargo la ambigüedad de la norma, nos debe llevar a la conclusión de que a pesar de que la voluntad del legislador fue proteccionista, al estar mal reglamentado, cabría cualquiera de las formas con las que concluye la relación de trabajo.

La existencia de un despido es un hecho sujeto a prueba dentro de un juicio laboral de naturaleza individual, tanto si fuese justificado o injustificado, si existió una rescisión por parte del patrón o del trabajador, si éste renunció a su empleo, o si se dio cualquiera de las causas de terminación de la relación de trabajo, que señala el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo ^{ooo}(20).

En resumen, necesita existir una resolución judicial derivada de una acción por despido intentada por un trabajador, en la que se indique si existió o no un despido, y si fue justificado o injustificado, esto sin duda, resulta en un presupuesto que para este precepto se pudiera aplicar, ya que a pesar del criterio seguido por el legislador. La verdad es, que no podría participar en el recuento quien se ubicare en este caso, sino comprobando dicha circunstancia con el laudo en que se funde, por lo que hay que concluir que en este apartado debe entenderse que tendrán derecho a votar en el recuento los trabajadores despedidos injustificadamente de su empleo en el periodo de procedimiento de Huelga comprobando dicha circunstancia mediante la resolución que así lo señale, ya que a final de cuentas, esta fue la verdadera voluntad del legislador.

Si un trabajador presenta su renuncia al trabajo que desempeña para el patrón, por la razón de que no desea más prestar sus servicios a la misma y desde luego, su interés profesional es a partir de ese momento inexistente pues al aceptar la renuncia el patrón y terminar la relación de trabajo que los unía, resulta injusto para el resto de los trabajadores de la empresa que ese individuo, que no forma parte ya del interés vigente en la fuente de trabajo, posea el mismo derecho para votar en el recuento y elegir a los representantes de los demás trabajadores. Esto nos lleva a confirmar lo equivocado de la óptica legislativa, ya que desde luego, lo verdaderamente importante es considerar y proteger el interés colectivo de quienes laboran en la empresa, sin embargo, la legislación de manera errónea centra su atención en lo maléfico de las intenciones patronales.

Otra ejemplificación se encuentra en el caso de que un trabajador cometa injurias en contra de sus compañeros, y más aun, los agrede físicamente y les ocasione lesiones graves, para que el patrón lo despidiera justificadamente. A todas luces esa persona es un ser no deseado por

(20) Ramos, Eusebio, Tapia. Ana, Rosa. Up. Cit. pp. 52-62.

la empresa y mucho mas por sus excompañeros de labor, por lo que si el interés supremo en el conflicto es el colectivo, desde luego que este individuo es ajeno al mismo y resultaría injusto que se le otorgue, al igual que al resto de los trabajadores, el mismo derecho a votar en el recuento, ya que no obtiene ningún beneficio ni perjuicio con su voto.

La voluntad del creador de la norma fue extender el derecho al voto en el recuento, a los trabajadores despedidos injustificadamente de su empleo y no a los demás casos.

La fracción III del artículo 931 de nuestra Ley Federal del Trabajo de conformidad con el estudio de la última parte del apartado que analizamos, “señala que estos trabajadores deben ser *despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento*”.^{ooo} (21)

Esto es aberrante, ya que carece de toda lógica jurídica que el empleador sin saber de un juicio colectivo, despida a sus trabajadores con el único propósito que no participen en el recuento de un procedimiento que aun no conoce, y de un posible recuento que no se imagina, ya que se enterara del juicio precisamente, hasta el acto material en que se le emplace al juicio, pues de que otra forma habría de enterarse.

Como acertadamente menciona el maestro Francisco Ramírez Fonseca: “*el patrón no tiene por que ser adivino. Estaríamos totalmente de acuerdo con la disposición si sirviera como base para determinar la contratación o el despido la fecha de notificación, pero no la de la simple presentación del escrito*”.^{ooo}(22)

La fracción IV a la letra regula: *No se computaran los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga*. Por lo que hace a esta fracción, hay que dividir los comentarios en dos grandes apartados; por una parte, primero se tratara el tema de los trabajadores de confianza, y por otro, los trabajadores de nuevo ingreso, por llamarlos de alguna forma.

Antes de continuar, es preciso señalar que el artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo, señala que “*la categoría de trabajador de confianza*

(21) *Ibíd. Pág. 538*

(22) RAMÍREZ FONSECA, Francisco. *Ley Federal del Trabajo Comentada*, p.278.

depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.^{ooo} **(23)**

Parece que la Ley da a los trabajadores de confianza el derecho a votar en el recuento, pero sin que este derecho tenga efectividad, ya que indica que esos votos no se computaran en el recuento, en el resultado se considerara como si el voto nunca se hubiese emitido, de conformidad con la fracción IV del Artículo 931 de nuestra Legislación Laboral que expresa: “no se computaran los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de Huelga”.^{ooo} **(24)**

De fondo, la voluntad legislativa estuvo encaminada a prohibir el derecho al voto, a los trabajadores de confianza, como se desprende de la Exposición de Motivos de la propia Ley y del texto mismo de la misma.

En primer termino, la ley supone que la expresión de voluntad de los trabajadores de confianza será incondicional y servil a los intereses de la empresa, y en segundo y quizás sea lo más interesante, al no pertenecer los trabajadores de confianza al sindicato, no pueden ser considerados parte de la representatividad de éste, y mucho menos, pueden considerarse integrantes del interés profesional vigente en el centro de trabajo y por ello serán ajenos a cualquier convenio o decisión colectiva. Esta es la razón que debe entenderse como trasfondo de dicho precepto, de otra forma no podemos entender la disposición.

Se debe entonces analizar este precepto en el fondo del resultado del recuento, que puede llegar a ser huelga, y cabe preguntar, ¿si los trabajadores de confianza no tienen derecho a expresar su sentir respecto a un movimiento de huelga que desembocara en la perdida, al menos inmediatamente, de todos sus ingresos?; en principio, se diría de inmediato que si, sin embargo, la respuesta debe ser negativa.

Si bien es cierto que un movimiento de huelga afectaría de manera inmediata e irreversible los intereses de todos los trabajadores de

(23) *Ibid.* P. 2

(24) Ramos, Eusebio, Tapia, Ana Rosa. *Up. Cit.* Pp. 538-539

confianza, ello no es motivo suficiente para darles derecho a voto en el recuento. La huelga es un movimiento legítimo y legal que desde luego, tendrá gran interferencia en muchos ámbitos, entre ellos en el personal no sindicalizado, sin embargo, éste último no forma parte del interés profesional representado por el sindicato, ni participa en el otorgamiento de la representatividad al mismo al no estar afiliados en su patrón, por ello, es correcta la disposición del legislador, pero debería ser tajante en la prohibición a que emitan su voto los trabajadores de confianza y no que sean anulados sus votos.

El razonamiento anterior encuentra su fundamento jurídico en la aplicación e interpretación extensiva del contenido de los artículos 183, 184, 363, 396 de la Ley Federal del Trabajo, que para mayor comprensión se transcriben a continuación:

Artículo 183.-“ Los trabajadores de confianza no 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 en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.”

Artículo 184.-“Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo”.^{ooo}(25).

Para ello debemos tomar en cuenta las Tesis alusivas:

HUELGA. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DE DERECHO A DECLARAR.

De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza

(25) *Ibid.*, p.35.

carecen del derecho a ir a Huelga, porque así se deduce el artículo 183, que dispone que esa clase de trabajadores no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga y el 462 fracción II que cuando se ofrece como prueba de huelga el recuento, no se computaran los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que si pueden ir a huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración; produciendo así la contradictoria situación de que precisamente quienes empiezan la huelga y la hacen estallar, no tienen voto en el momento de determinar si la mayoría de los trabajadores están en favor o en contra del movimiento. Además, esta interpretación de la Ley es acorde con los principios que la inspiraron, porque el artículo 9º., se estatuyó quienes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directos representantes del patrón y sus mas cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el que de aquél a quien sustituyen en el desarrollo de las relaciones laborales y cuyas facultades de mando ejercitan, y si bien no pierden por ello su calidad de trabajadores y la protección de la ley, no pueden ser considerados iguales a los demás que sí están facultados para emplazar a huelga, a lo que hay que agregar, por ultimo, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en numero a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría.

TIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 207/76. Sindicato de Trabajadores de Confianza de le empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril. 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos. Disidente: Rafael Pérez Miravete. Informe del Presidente de la Suprema Corte, 1977, Colegiados, p.279.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. DIFERENCIAS DE SALARIO POR AUMENTO EN EL CONTRATO COLECTIVO. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 184 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Cuando el contexto del contrato colectivo no se advierte que los trabajadores de confianza no tienen derecho al aumento pactado en el mismo, debe estarse al texto del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo que prescribe que las condiciones de trabajo no se extienden a los trabajadores de confianza cuando existe disposición en contrario consignada en el propio contrato, circunstancia que si no ocurre, hace procedente la acción del trabajador de confianza que reclama diferencias de salario por ese concepto.

Amparo directo 329/74. Fernando Jiménez Torres. 27 de junio de 1974.
5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.
S.J.F., Séptima Época, Vol. 66, Quinta parte, p. 33. Cuarta Sala.^{ooo} **(26)**

Artículo 363.-“No se pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza”.^{ooo}(27)

El Doctor Trueba Urbina afirma que si bien es cierto que los trabajadores de Confianza por la naturaleza de sus labores están plenamente identificados con el patrón y por ello, no pueden tener una conciencia revolucionaria de la clase obrera y por lo tanto, no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores ordinarios ni recontar en los movimientos de huelga, pero esto no quiere decir que los Trabajadores de Confianza, no puedan constituir sus propios sindicatos, conforme a la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional, cumpliendo con los requisitos legales.^{ooo} **(28)**

Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.^{ooo}(29)

De conformidad a los preceptos antes citados, el principio que rige los mismos establece que las cláusulas de los convenios colectivos no solo aplican al personal que se encuentre afiliado al sindicato signante de dicho instrumento, sino a cualquier otro trabajador que labore en esta misma fuente de empleo, desde luego, en principio incluyen también a los trabajadores de confianza, pues así lo ordena la ley.

(26) Ramos Eusebio- Tapia, Ana Rosa, *op cit.* Pp. 155-156.

(27) Ramírez Fonseca, Francisco. *Op, cit.* p.60.

(28) Trueba Urbina Alberto- Trueba Barrera, Jorge. *Ley Federal del Trabajo, Comentado.* 85° edición, Ed. Porrúa. México, 2004. p. 175.

(29) *Ibid.* pp. 187.

Sin embargo esta disposición admite pacto en contrario, por lo que puede acordarse que dicho acuerdo colectivo no les sea aplicable de manera extensiva a los trabajadores de confianza para de esta manera limitar la aplicación extensiva del convenio colectivo; pero este no es el punto en cuestión para este estudio, ya que aquí salta un punto olvidado por la legislación, pues si no existe pacto en contrario, entonces por ministerio de ley les sería extensivamente aplicable a cualquier convenio colectivo a los trabajadores de confianza, con lo que cabe el cuestionar si para este caso, en el que les es aplicable un acuerdo de tal naturaleza, estarían legitimados para votar en el recuento. Tenemos que distinguir, pues resulta evidente que para aquellos acuerdos colectivos en los que existe disposición expresa en la que no se hagan extensivas las estipulaciones colectivas a los trabajadores de confianza, no hay duda que los mismos no pueden tener derecho al voto dentro del recuento.

Se puede pensar que en el caso de que no exista pacto en contrario solo debe considerarse como una garantía que da en el legislador para que los trabajadores de confianza no tengan menores derechos que los trabajadores sindicalizados, de una u otra forma, resulta una disposición proteccionista. Esto no implica que los trabajadores de confianza estén legitimados para votar en el recuento, ya que, esta disposición legal de garantías mínimas no sería suficiente para otorgar el derecho al voto, pues, aparentemente, no influyen en el interés profesional representado ni contribuyen con la representatividad del propio sindicato, por lo que se podría concluir que en ningún caso, y bajo ninguna circunstancia, debería otorgarse a los trabajadores de confianza el derecho a votar en el recuento.

Sin embargo, esta apreciación es incorrecta, pues en el caso de que exista la extensión de las cláusulas colectivas a los trabajadores de confianza y al serles aplicables y obligatorias en su cumplimiento las mismas, encontrarán legitimación para votar en el recuento, ya que, desde luego, nace de manera natural un interés sobre el resultado del mismo al ser afectados o beneficiados con el mismo, espontáneamente, surge para ellos el derecho a votar; además de que al serles aplicables los convenios colectivos, forman parte del interés profesional vigente en la fuente de trabajo, lo que reafirma su participación como votantes en el recuento.

Ahora bien, respecto a la prohibición realizada para los trabajadores contratados después de la presentación del escrito de emplazamiento, se debe realizar el mismo razonamiento que se hizo al

analizar la fracción III, en el sentido de que resulta ilegal que la Ley considere un momento para la actualización de un hecho sin que para este tiempo exista la relación jurídica procesal tripartita, ya que esta nacerá hasta el momento en que la empresa sea emplazada a juicio, insistiendo en que ese es el momento que debería considerarse para los efectos de la fracción que analizamos.

Quizás esta es la fracción con mayor apariencia de justicia, clara legalidad y carente de toda lógica jurídica, rompiendo con cualquier principio de derecho, olvidando en todos sus términos la seguridad jurídica que debe imperar en un sistema legal, pues se priva del derecho a votar dentro del recuento a un trabajador contratado con anterioridad a que el patrón tenga conocimiento de la demanda, esto es, antes de que se integre la relación jurídica procesal, como si fuera culpa del trabajador recién contratado el momento en que se inicio la relación laboral, y a quienes por esa circunstancia se le privara de su derecho a decidir mediante su voto en el recuento, la agrupación sindical que desea lo represente frente al patrón, en ese momento y para lo futuro.

Esta disposición sería exacta para evitar fraudes a la Ley si se consideran los efectos a partir de que se emplaza a juicio al patrón, de esa forma, sería correcta su regulación para no afectar a los trabajadores que se ubiquen dentro del caso que se ha mencionado y a la vez evitar que el patrón tome ventajas ilegales al contratar gente, aparentemente trabajadores, que en un momento dado pudieran votar a favor de los intereses que mas convinieran al empresario.

La fracción V de artículo 931 de nuestra Ley Laboral que se comenta expresa: *“Las objeciones a los trabajadores que concurran en el recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citara a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas”.*^{ooo}**(30)**

En primer lugar, resalta la generalidad con que el legislador utiliza la expresión "las objeciones", situación que es correcta, ya que durante el desahogo de la probanza, en el momento material en que se lleva a cabo, pueden surgir de parte de cualquiera de los involucrados, diversas objeciones, las cuales siguiendo los principios rectores de los procesos judiciales existentes en México deberán ser acreditadas por quien las realice.

(30) Delgado Moya, Rubén, *Ley Federal del Trabajo Comentada*. 6ª Edición. Editorial Sista, México, 2003, pp. 394.

Hay que imaginar que una persona se hace pasar por otra, en este caso se esta claramente frente a una situación en la que cualquiera de los participantes en el recuento deben objetar al supuesto trabajador, mediante la objeción de su identidad, ya que es inaceptable dicha situación, sin embargo, debido a las características propias del desahogo de la prueba, pero como ya se ha mencionado, es ilógico imaginar que el sindicato que obtuvo su voto sea quien objete a dicha persona, por lo que serán las demás partes involucradas quienes realicen la oposición a la validez del voto de quien acude a emitirlo.

La objeción deberá formularse en el caso estudiado, en el sentido de que quien comparece a emitir su voto, se trata de una persona distinta a los trabajadores, por lo que, al objetar la identidad del sujeto deberá establecerse claramente que el motivo por el cual se objeta a dicha persona, es precisamente que quien acude al recuento no se trata del trabajador que dice ser, lo cual será materia de prueba como se señalara más adelante, por lo que es muy recomendable que se pida una identificación oficial al trabajador que acude al recuento.

Dentro de las objeciones probables, se encuentra el violar la fracción IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo que se estudio anteriormente, ya que se puede dar el caso que los trabajadores de confianza o aquellos que ingresaron a prestar sus servicios con posterioridad a la presentación del escrito de demanda deseen participar en el recuento y acudan con el fin de emitir su voto.

Esta conducta deberá ser objetada, respecto a los trabajadores de confianza, como lo señala la legislación, por lo que la objeción deberá ser en sentido de anular el voto emitido.

Respecto a los trabajadores de ingreso posterior a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, de conformidad a la legislación vigente en el artículo 931 que se comenta y los mismos deben ser objetados, desde luego en ese sentido, solicitando de igual forma su anulación.

Por ultimo, existe la posibilidad de que al recuento acudan personas que no unan los requisitos para ser trabajadores de la empresa, no queda duda de que el voto de dichas personas no puede considerarse para los resultados del recuento por la sencilla razón de que son seres ajenos a los intereses de los trabajadores y de la propia empresa, por lo que de darse el caso deberá objetarse su voto hasta conseguir que sea anulado.

Sin duda, existen muchos ejemplos más de objeciones, siendo los mencionados, son los mas comunes o al menos los mas probables, y tan solo se intenta abrir la reflexión al lector, para que medite sobre los casos y las formas en que se pueden realizarse las objeciones dentro del recuento.

Resulta incorrecto, por falta de una técnica legislativa precisa, basada en los elementales principios jurídicos que el legislador utilizara la expresión "*las objeciones de los trabajadores*", en primer lugar, porque, es posible que al recuento acudan personas que no sean trabajadores de la empresa y que de manera fraudulenta intenten emitir su voto, por lo que pueden darse casos en los que no necesariamente existan trabajadores dentro de las objeciones realizadas.

Pero mas allá de esa observación, subjetiva si se requiere, existe una de mucho mayor interés jurídico y consiste en que es incorrecto que la Ley regule la objeción respecto a las personas que intervienen en el recuento, ya que eso lleva a confusiones. En todo caso, lo correcto seria que el legislador normara respecto a la objeción de los votos emitidos, esa seria una expresión jurídica correcta, pues ningún sentido tiene en objetar a la persona, con el fin de realizar dicha acción para que el voto emitido por la misma se invalide, derivado de la calidad del trabajador o bien por alguno de los motivos antes señalados. Evidentemente, lo importante de esta prueba son los votos emitidos al respecto, por lo que lo correcto seria que la Ley estipulara la objeción a los votos en función de que existiera algún inconveniente respecto a la persona que lo emite.

La Ley es clara al señalar que las objeciones deberán realizarse únicamente respecto a quienes *concurran al recuento*, y es correcto, ya que solo quienes acudan al mismo podrán emitir su voto en nuestra regulación vigente.

CAPITULO II

II. JURISPRUDENCIAS ALUSIVAS AL RECUENTO.

Toda vez que ya se ha detallado un análisis particularizado de la legislación del recuento, se debe considerar la jurisprudencia existente en este tema, la cual es importante estudiar ya que en el presente documento se propondrá una reforma a la legislación actual y para ello no debe olvidarse la opinión del Poder Judicial de la Federación como referencia y probable fuente de las propuestas.

Existen numerosas tesis aisladas así como una jurisprudencia en este tema, sin embargo, a continuación se presentan algunas de las que se consideran las mas interesantes y verdaderamente interpretativas de la norma, ya que el resto se trata de resoluciones que reafirman el texto de la Ley sin realizar una interpretación mas profunda, por lo que se citan solo las que resultan con un contenido jurídico valioso para el presente estudio.

RECUENTO. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. *El artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo establece que si dentro de la misma empresa, cuando concurren sindicatos de empresa, o industriales o unos y otros, el contrato colectivo de trabajo se celebrara con el que tenga mayor numero de trabajadores dentro de la empresa; si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrara, con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que estén de acuerdo, pues en caso contrario cada sindicato celebrara 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 numero de sus afiliados, sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria. De lo anterior se concluye que una*

vez celebrado el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular del mismo representa el interés profesional de los trabajadores afiliados porque esto no es mas que la consecuencia del hecho de que ese organismo cuenta con la mayoría a que se refiere el precepto legal en cita; y, en virtud de la extensión de dicho contrato a todos los trabajadores de la empresa, aun a los no sindicalizados, es de su interés que se de cumplimiento de la contratación, bien sea por su titular y administrador o por quien pretenda serlo, para cuyo efecto se requiere que uno u otro demuestre que disfruta del apoyo mayoritario, tanto de los sindicalizados como los demás trabajadores de la empresa, de donde el sindicato que celebros un contrato colectivo tendrá la representación aludida en la medida que conserve la mayoría referida, por lo que si esta se pierde, dicho sindicato dejara 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 si 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 se demuestra esa mayoría, la cual podrá conocerse mediante la prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Laboral, porque en esta diligencia en la que solo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurran personalmente, a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, es donde se puede constatar la voluntad personal, absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estimen que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así, el resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quien, entre los contendientes, es el sindicato que represente a la

mayoría, por lo que a esta prueba debe dársele el valor que le corresponda para resolver sobre la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

Amparo directo 3046/77. Unión Sindicalista de Empleados y Trabajadores de la Industria de la Costura del D.F. 12 de abril de 1978. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 5646/77. Sindicato Revolucionario de Trabajadores Montadores de Maquinaria, Fabricantes de Bicicletas y para Autos en el Estado de México. 24 de abril de 1978. Cinco votos.

Amparo directo 5924/77. Sindicatos de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 26 de abril de 1978. Cinco votos.

Amparo directo 670/78. Sindicato Industrial de Obreros y Empleados "Lic. Alfonso Santos Palomo". 26 de junio de 1978. Cinco votos.

Amparo directo 409/78. Sindicato Industrial "Mártires de San Ángel". 3 de julio de 1978. Cinco votos. °°°(31).

De la anterior jurisprudencia se desprenden varios puntos muy interesantes para este análisis; resalta la importancia que da la jurisprudencia al interés profesional de los trabajadores de una empresa, que es en realidad el punto medular con el que se legitima al sindicato titular y administrador del pacto colectivo, como se menciona en líneas anteriores.

Respecto a la obtención de la mayoría de los votos, es importante mencionar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación otorga el derecho al voto en el recuento a todos los trabajadores de la empresa, con base en el entonces artículo 462 (derogado) de la Ley Federal del Trabajo que corresponde al actual artículo 931, con excepción a los de confianza, partiendo de la base que el convenio colectivo se aplica extensivamente a todos los trabajadores a pesar de no encontrarse afiliados al sindicato titular del acuerdo colectivo, criterio con el que se estaría de acuerdo, ya que en este particular es

(31) Apéndice de 1995, Séptima Época, Cuarta Sala, Tomo V, Tesis 427, p.283.

adecuado realizar dicha interpretación, pues al serles aplicables el contrato colectivo vigente, desde luego, que con dicha circunstancia se encuentran legitimados para tener derecho a votar en el recuento, aun cuando no se encuentren afiliados al sindicato.

Esta jurisprudencia considera, de manera adecuada, que el voto en el recuento expresa la voluntad personal, absoluta e irrestricta de quien lo emite respecto al sindicato al que pertenece, o a cual estime debe ser el representante de sus intereses profesionales, y esa es la verdadera naturaleza y fin del recuento. Por ello, es que lo considera como la prueba eficaz para demostrar quien de los contendientes representa a la mayoría de los trabajadores de una empresa, por lo que en términos generales, es muy acertada la interpretación que del recuento realiza la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia citada anteriormente.

RECUESTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO. *De la interpretación de los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo y de la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, que lleva el rubro "RECUESTO. ES PRUEBA IDONEA PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO", se pone de manifiesto que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no solo se necesita obtener la mayoría de los votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento, sino que debe demostrarse, también, que dicha mayoría corresponde a la de los trabajadores en la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional. Por lo tanto, al contar con la voluntad del mayor número de trabajadores que simpatizan con determinado sindicato, se alcanzan las mejoras contractuales a las que aspiren los trabajadores de la empresa, sin que estos beneficios pudieran obtenerse, si solo una minoría, en relación con la totalidad de los trabajadores de una empresa, obtuviera la titularidad*

y administración de un contrato colectivo, situación que podría suceder si obteniéndose la mayoría de los votos en el desahogo de una prueba de recuento, no constituyera la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Contradicción de tesis 12/91. Entre los Tribunales Colegiados Cuarto y Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. Cinco votos. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas. Secretaria: Consuelo Guadalupe Cruz Ramos.

Tesis de Jurisprudencia 24/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del 17 de mayo de 1993, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente: Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.°°°(32)

Esta jurisprudencia, la cual es una resolución de una contradicción de tesis, resulta mucho menos afortunada que la anteriormente transcrita, ya que se hace una interpretación equivocada tanto de la legislación como de la propia jurisprudencia a que se refiere, puesto que se realiza un análisis superficial que denota claramente el desconocimiento tanto de la propia Ley Federal del Trabajo, de la voluntad legislativa y desde luego, del propio criterio jurisprudencial a que remite.

Dicha afirmación se sustenta en la interpretación armónica de la jurisprudencia a que se remite, ya que el caso tratado en aquella es el supuesto en que la aplicación del pacto colectivo se extiende a todos los trabajadores, aun los no sindicalizados, a excepción de los trabajadores de confianza, por lo que otorga el derecho al voto en el recuento de todos los trabajadores de la empresa para de esta manera se garantice el interés profesional vigente en la fuente de trabajo.

(32) *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Cuarta Sala, Tomo 65, Tesis 4°.J.24/93, p.22.*

Esto no significa que la titularidad y administración del acuerdo colectivo se deba otorgar a quien de los resultados del recuento obtenga la mayoría de votos en relación con el grueso total de todos los trabajadores de la empresa, eso iría en contra de la ley, lo que indica la jurisprudencia anterior, es que esa mayoría se refiere al total de los trabajadores que eligieron participar en el recuento, de lo contrario no tendría sentido el otorgarles el derecho al voto.

Por su parte, de manera equivocada, esta jurisprudencia se enfoca al supuesto de que la mayoría a obtener por medio del recuento debe referirse no al total de los votos emitidos en el mismo, como debería hacerse, sino a obtener una mayoría en relación con todos los trabajadores de la empresa, ya que, considera que solo de ese modo se representa realmente el interés profesional de la empresa, conclusión absolutamente ilegal y errónea, pues en el supuesto que estudia, parece que no trata el caso de la extensión del convenio colectivo, sino de un grueso de trabajadores sindicalizados a los que expresamente les es aplicable el contrato colectivo, y que a pesar de que su voluntad fue no participar en el recuento, se toma mas en cuenta la abstención de quien decidió no participar en el mismo que la voluntad expresada por quienes emitieron su voto, conclusión desde luego carente de toda lógica jurídica.

El verdadero sentido de la ley y de la jurisprudencia que citamos en un principio, es precisamente la importancia del derecho a votar en el recuento, por lo que si la mayoría decide de manera libre y voluntaria no ejercer su derecho a votar esta asumiendo las consecuencias que ello conlleva, por lo que el interés profesional vigente en la fuente de trabajo en nada se altera, al contrario, el interés profesional se vera representado por quien obtenga la mayoría en el recuento, ya que es legitimado al obtener la mayoría de una votación en la que participan los trabajadores que así lo desean.

Por ello, se considera errónea esta interpretación, pues va en contra del texto de la ley y de fondo la deroga, rasgando en lo mas profundo la voluntad legislativa, ya que la intención de crear el recuento como indivisible, personal e intransferible, se ve absolutamente ignorada y rechazada, al no darle valor a la expresión personal, absoluta e irrestricta del voto, si de la mayoría obtenida por la votación emitida no se obtiene la mayoría respecto del grueso de los trabajadores de la empresa.

Es por todo esto que resulta absurda la conclusión a que llega la corte en la tesis que se analiza en este momento, ya que presupone que al participar una minoría en el recuento y por ello no obtener la mayoría del total

de los trabajadores no se representara el interés profesional y por lo tanto la organización sindical no encontraría legitimación. Esto es falso, absurdo e ilegal, derivado de que la legitimación del interés profesional se logra desde el momento en que se obtiene la mayoría de los votos emitidos en el recuento y no en otro distinto.

RECUESTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DE UN CONTRATO COLECTIVO QUE DEMANDAN TRES SINDICATOS. Conforme a los lineamientos establecidos en la jurisprudencia 4°./J.24/93, visible en la pagina veintidós de la Gaceta del Seminario Judicial de la Federación numero 65, correspondiente al mes de mayo de mil novecientos noventa y tres, bajo el rubro: " **RECUESTO. VALORACION DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMISION DE UN CONTRATO COLECTIVO**", y de la interpretación que ya en la misma se hace, de los artículos 931 y 388, fracción I, de la ley federal del trabajo, conforme a la cual concluye que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no solo se necesita obtener la mayoría de los votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento, sino también que dicha mayoría corresponda a los trabajadores de la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional; cabe concluir que cuando la contienda por la titularidad y administración del contrato colectivo se da entre tres agrupaciones sindicales, no solamente se debe obtener la mayoría de los trabajadores que concurren en el recuento, sino también la mayoría de los trabajadores de la empresa, pero teniendo en cuenta que esta ultima debe determinarse con base a que los sindicatos que contienden son tres, por lo que no es dable exigir que el ganador obtenga un porcentaje mayor del cincuenta por ciento de los votos de los

trabajadores de la empresa, sino mayor que los demás en proporción al número total de los trabajadores y agrupaciones contendientes. Se llega a la anterior conclusión, porque tratándose del conflicto colectivo de trabajo, suscitado con motivo de la titularidad del contrato colectivo, entre más de dos agrupaciones sindicales, la mayoría que exige la ley para acreditar la representación necesaria de los trabajadores, no pueden determinarse estableciéndose un porcentaje de la mitad más uno, pues con ello se estaría estableciendo un requisito que la ley no contiene, pues en ella solamente se establece la exigencia de una mayoría de trabajadores, mayoría que solo puede determinarse tomando en consideración en forma proporcional el número de sindicatos que contengan en el recuento para tratar de acreditar la representatividad de los trabajadores y el número de trabajadores de la empresa.

Amparo directo 476/94. Unión de Trabajadores Industriales, Empleados y Oficinistas de Saltillo. 27 de octubre de

1994. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez. °°°(33)

Esta tesis aislada, en principio, realiza un análisis muy interesante sobre la proporcionalidad a considerar para obtener la mayoría de la votación emitida en el recuento para el caso de que existan más de dos contendientes, ya que realiza una interpretación adecuada y exacta sobre la forma en que habrá de realizarse y de manera correcta nos refiere que para este supuesto no habrá de considerarse la mayoría como la mitad más uno, sino la mayoría proporcional al número de contendientes. Esto resulta en una interpretación de la norma, y pues solo de esa manera se puede obtener un resultado equitativamente razonable para determinar la obtención de la mayoría de las votaciones en el recuento; sin duda, es un criterio emitido con base en la voluntad legislativa, por lo que la interpretación que se realiza es la correcta.

(33) Seminario Judicial de la Federación, Octava Época tomo XV, tesis VIII. 2°.38L, p.207.

Por otro lado, al igual que tesis que antecede, realiza una interpretación errónea de la jurisprudencia a que se remiten y que hemos ya estudiado, en relación con la representación del interés profesional vigente en la fuente de trabajo que otorgue legitimación al titular y administrador del pacto colectivo al no aplicarlo a un supuesto correcto sino generalizarlo de manera indebida por lo que al respecto y en obvio de evitar repeticiones inútiles, se remite a lo manifestado sobre el particular en líneas superiores.

Ahora bien se han analizado los pormenores tanto de la legislación como de las tesis de Jurisprudencia mas significativas para el presente estudio, se han descubierto los aciertos, fallas, lagunas y deficiencias de ambas, así como los principales problemas que conllevan, por lo que no resta mas que realizar la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, lo que se tratara a lo largo del siguiente Capitulo.

CAPITULO III.

EL PROCEDIMIENTO LABORAL EN MATERIA DE RECUESTO.

III.1 ANTECEDENTES

El procedimiento para la reforma de una ley de carácter federal en México, es un tema que se ha decidido no influir en este estudio, basados en primer termino, en que dicho procedimiento puede estar vigente o no en cualquier momento sin que afecte en nada la propuesta de reforma que a continuación se presentara; y en segundo termino, por que se trata de un tema de fácil acceso para los lectores interesados en el mismo. Por lo anterior, se refirió enfocarse por completo a la exposición de la propuesta de reforma, independientemente de la forma del procedimiento necesario para llevarla a cabo.

En este tenor, se decidió estructurar el presente capitulo, indicando con el planeamiento de la propuesta total de reforma, y una vez realizado esto, se hará una pormenorizada justificación de cada uno de los puntos que la componen para de esta manera poder fundamentar las opiniones e ideas expuestas para lograr obtener un texto propositivo que tiene como objetivo presentar de manera clara una propuesta de reforma a la **LEY FEDERAL DEL TRABAJO** que contribuya una mejor regulación del recuento. En este orden de ideas a continuación se presenta de manera integra la propuesta de reforma al Artículo 931 de LA Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

- I. **La junta señalara el lugar, día y hora en que deberá efectuarse;**
- II. **Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran en el 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 computaran los votos de los trabajadores de confianza, ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con**

posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento 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.**

El recuento es una prueba que podrá ofrecerse por el patrón o por el o los sindicatos que sean partes en el procedimiento, en la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas a que se refiere la fracción II del Artículo 930 del presente ordenamiento, señalado claramente desde el momento de su ofrecimiento, los extremos de la litis que pretendan acreditarse como el mismo.

Desde su ofrecimiento cada una de las partes que intervengan en el juicio presentaran una lista que contengan los nombres y apellidos, categorías y fecha de ingresos de cada uno de los trabajadores que estimen deben participar en la votación. Si alguno de los interesados no cumpliera con dicho requisito, se estará a la lista o listas presentadas por las demás partes. Si existiere controversia sobre las personas incluidas en las listas, se deberá formular en la audiencia las objeciones correspondientes ofreciendo pruebas para acreditarlas. Una vez analizadas las objeciones y las pruebas ofrecidas al respecto, la junta emitirá la lista definitiva que contendrá a los trabajadores que puedan emitir su voto cuando se realice el recuento, misma que se ordenara en orden alfabético descendiente considerando el primer apellido de cada trabajador, por lo que quien no aparezca en ella se tendrá por excluido del recuento. La lista definitiva deberá ser fijada por la Junta en la puerta principal de entrada y salida de la empresa con por lo menos cuarenta y ocho horas de anticipación previas a la celebración del recuento. Si ninguna de las partes acompaña a la lista a que se refiere este artículo, se desechara de plano el recuento ofrecido.

Apartado A. La participación en la emisión del voto dentro del recuento se sujetara a las siguientes reglas:

- I.** Tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa a los que directamente aplique el Contrato Colectivo de Trabajo o el Convenio de Administración y Ejecución del contrato Ley, o bien que les sea aplicable de conformidad al Artículo 396 de esta Ley.

- II. Corresponde el derecho a votar en el recuento a todos los trabajadores que se demuestre que hallan tenido una relación de trabajo, por lo menos hasta la fecha en que se realice el emplazamiento a juicio, independientemente de que para el día en que se lleve a cabo el recuento ya no laboren para la empresa por cualquier causa.
- III. Los trabajadores de confianza no tienen derecho a participar en la votación del recuento, salvo que antes del emplazamiento a juicio les fuera aplicable el pacto colectivo de conformidad al Artículo 184 de esta Ley.
- IV. No tendrán derecho a emitir su voto los trabajadores de la empresa que inicien a prestar sus servicios después de la fecha en que se realice el emplazamiento a juicio.
- V. Únicamente podrán emitir su voto los trabajadores que teniendo derecho a ello asistan a al lugar, en el día y hora que se señalen para efecto de llevar a cabo el desahogo del recuento; la sola inasistencia al mismo, es causa para que precluya el derecho a realizarlo.

Apartado B. En su desahogo deberán observarse los siguientes supuestos:

- I. El recuento se llevara a cabo en el lugar, día y hora que la Junta de Conciliación y Arbitraje señale para ese efecto.
- II. Para la diligencia del desahogo de la prueba del recuento, deberá utilizarse la lista definitiva emitida por la junta para tal efecto.
- III. La Junta ordenara que a cargo de su presupuesto, se impriman papeletas en las que se incluya de manera sintética los extremos que se pretenden acreditar con el recuento, formuladas en forma de pregunta, y en seguida las opciones que el trabajador tenga para dar respuesta a ella. En el caso de que alguna de las opciones a elegir correspondan a los sindicatos, deberán escribirse el nombre del mismo, así como el de su secretario general.

Queda prohibido utilizar logotipos, lemas, emblemas y cualquier color distinto al negro en las impresiones, así como cualquier signo ajeno a los nombres de los sindicatos y el de su secretario general. Todo lo impreso en la papeleta de votación, deberá hacerse de color negro, con el mismo logotipo y tamaño de la letra, y con el orden que la propia Junta ordene.

- IV.** El secretario y el actuario designados para la diligencia serán los encargados de instalar en cada lugar en donde se desahogue el recuento, un espacio en el que se garantice que cada trabajador contara con la privacidad suficiente para emitir su voto en secreto y con plena libertad.
- V.** El actuario deberá allegarse de algún objeto que sirva como urna, la cual será responsabilidad del secretario encargado de la vigilancia.
- VI.** El actuario ira nombrando en voz alta, por orden alfabético descendente de acuerdo al primer apellido de los trabajadores y por tres veces consecutivas, a cada uno de los incluidos en la lista definitiva emitida por la Junta. Si el trabajador no se encuentra presente al momento de ser voceado por el actuario, el secretario presentara en el acta respectiva dicha situación y el trabajador perderá el derecho a votar, aun cuando el recuento no terminara de desahogarse.
- VII.** Previa identificación del trabajador, se le entregara una papeleta, explicándosele el mecanismo a seguir para emitir su voto, el cual consistirá en marcar únicamente la opción que desee elegir, desde luego en el lugar instalado previamente por la emisión de los votos. Al terminar deberá doblarla y acto seguido introducirlo en la urna en donde se depositaran todos y cada uno de los votos para ser posteriormente contados.
- VIII.** El voto emitido en el recuento deberá ser expresado de manera personalísima, por lo cual se emitirá directamente por cada trabajador, garantizando que este se realice con total libertad y en absoluto secreto.

- IX.** Al terminar de votar el ultimo de los trabajadores de la lista y depositado su voto en la urna, se contarán de inmediato todos y cada uno de los votos por el actuario y en presencia del secretario y de un representante de cada una de las partes en el Juicio. El secretario asentará en el acta respectiva la votación total emitida y automáticamente anulara las papeletas que no tuvieran ninguna opción elegida, o bien tuvieran marcadas mas de una, anexándolas a los autos. Si las partes tuvieran alguna objeción respecto al conteo de los votos o de su anulación deberá seguir el procedimiento establecido para tal efecto en el presente artículo.

Apartado C. Las objeciones que se realicen a los votos emitidos en el recuento, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

I. Deberán presentarse por escrito, dentro de los tres días siguientes a la fecha en la que se llevo a cabo el recuento, señalando las causas de la objeción y ofreciendo las pruebas que se consideren necesarias.

II. Si una vez desahogadas las pruebas y valoradas las objeciones, se consideran procedentes, se declarara por la Junta la anulación de los votos respectivos.

III. Los votos anunciados deberán restarse de la votación total emitida, para obtener la votación total valida, respecto a la cual habrá de considerarse la obtención de la mayoría.

Apartado D. La obtención de la mayoría deberá sujetarse a las siguientes normas:

I. La mayoría deberá ser considerada siempre en relación con la votación total valida, la cual se obtiene de restar a la votación total emitida, el número total de votos anunciados.

II. La mayoría se determinara con base en la votación total valida, y en relación proporcional al número de las partes existentes en el conflicto, sin considerar en ningún momento el número total de trabajadores de la empresa.

Ahora bien estando expuesta la propuesta de reforma planteada, a continuación se dará paso a la explicación y justificación de la misma, para lo cual se irán explicando las diversas partes que la componen, realizando un estudio y reflexión de su regulación y aplicación en la realidad jurídica y social mexicana. Desde luego, pensando en que lo presentado es solo una propuesta de solución a los problemas actuales de la regulación y aplicación del recuento, así como ideas para su mejora y transparencia.

Se determino dividir la redacción del artículo 931 propuesto en un enunciado principal dividido en dos párrafos los cuales contienen la regulación del recuento en cuanto su ofrecimiento, como prueba y los requisitos a cumplir para que sea admitida. En seguida el artículo se divide en 4 apartados principales que tratan reglas especiales de los puntos medulares de la prueba, de esta forma, obtenemos una regulación en la que para cada apartado se prevé una situación particular a observar.

Así tenemos, en primer termino, un apartado en el que se establecen claramente los trabajadores que tiene derecho a votar y las excepciones al respecto, continuando con el segundo en el que contienen las reglas a seguir para el desahogo mismo de la prueba, luego otro con los lineamientos para realizar las objeciones a los votos, y un ultimo apartado con las reglas para determinar la obtención en la mayoría en el recuento, esto con el fin de crear una legislación clara y precisa que nos lleve a obtener un recuento en un verdadero clima de libertad, seguridad y armonía.

III. 2. ANÁLISIS DE REFORMAS AL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Enseguida se da inicio al estudio del primer párrafo del enunciado inicial que a continuación se transcribe: El recuento es una prueba que podrá ofrecerse por el patrón, o por el o los sindicatos que sean parte en el procedimiento, en la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas a que se refiere la fracción II del Artículo 930 del presente ordenamiento, señalando claramente desde el momento de su ofrecimiento, los extremos de la litis que pretendan acreditarse con el mismo.

El prever expresamente el derecho a que también el patrón pueda ofrecer esta prueba, aun cuando, en principio, actualmente no existe prohibición al respecto, es importante mencionarlo, ya que se tiene la idea generalizada de que se trata de una prueba ofrecida siempre por una organización sindical sin embargo, en los casos en que se emplace a huelga al patrón por firma de un pacto colectivo, es desde luego que cabe la posibilidad de que los trabajadores no deseen afiliarse al sindicato emplazante, y no tengan la voluntad de que dicha agrupación represente su interés profesional, por ello es conveniente dar la posibilidad al patrón para que por medio de esta prueba se conozca si la mayoría de los trabajadores desean ser representada por la organización sindical que emplaza a huelga o no, por ellos es importante establecer expresamente el derecho del patrón a ofrecer esta probanza.

Resalta también el solicitar como requisito en el ofrecimiento de la prueba, el señalamiento de los extremos que pretenden probarse, esto en principio parecería absurdo ya que de la propia litis se desprenden los extremos a tratar de probar con el recuento, sin embargo, en el contexto integral de la propuesta, resulta importante dicho requisito, pues con base en esta manifestación, como se vera mas adelante, la junta estará en posibilidad de emitir las papeletas de votación.

III.2.1. FRACCION A. DE LA PROPUESTA DE REFERENCIA.

Adicionalmente a lo anterior, existe la posibilidad de que se den distintos extremos de la litis que pretendan acreditar las partes en el recuento, por lo que es un requisito que resultara provechoso al fijar de manera clara cual es la situación a acreditar en el recuento que sea ofrecido por cada una de las partes, ya que ello conllevaría al planteamiento de diversos puntos a contenerse en las papeletas de votación, o bien resumirlas en un solo apartado.

Se introducen varios elementos en el segundo párrafo del enunciado inicial que se cita: Desde su ofrecimiento, cada una de las partes que intervengan en el juicio presentaran una lista que contengan los nombres y apellidos, categorías y fechas de ingreso de cada uno de los trabajadores que estimen deben participar en la votación. Si alguno de los interesados no cumpliera con dicho requisito, se estará a la lista o listas presentadas por las demás partes. Si existiera controversia sobre las personas incluidas en las listas, se deberán formular en la audiencia las objeciones correspondientes ofreciendo pruebas para acreditarlas. Una vez utilizadas las objeciones y las pruebas ofrecidas al respecto, la junta emitirá la lista definitiva que contendrá a los trabajadores que puedan emitir su voto cuando se realice el recuento, misma que se ordenara en orden alfabético descendiente considerando el primer apellido de cada trabajador, por lo que quienes no aparezca en ella, se tendrá por excluido del recuento. La lista definitiva deberá ser fijada por la junta en la puerta principal de entrada y salida de la empresa con por lo menos 48 horas de anticipación previas a la celebración del recuento. Si ninguna de las partes acompaña la lista a que se refiere este artículo, se desechara de plano el recuento ofrecido.

En primer lugar, se observa la creación de una lista de los trabajadores que estimen deben participar en el recuento, esto tiene el fin de que se tenga la certeza jurídica de determinar que los trabajadores que

participen en el mismo sean exclusivamente los que tengan derecho al voto y quienes les están prohibiendo votar no lo hagan, de esta forma existirá un control previo en cuanto a los trabajadores que podrán votar en el recuento, evitando confrontaciones en el momento del desahogo y teniendo la certeza de quienes participen sean únicamente los que tengan derecho a ello. Esta carga procesal deberá correr a cargo de quien ofrece la prueba, y por ello se prevén distintas sanciones para el caso de su omisión. La primera de ellas es estar a las listas presentadas por los demás oferentes de la prueba, y la segunda es el supuesto en que en ninguno de los oferentes exhiba la lista, caso en el cual se desechara la prueba ofrecida; esta sanción se determino partiendo de la premisa de considerar a esta lista como un elemento esencial previo al desahogo, por lo que los oferentes deben cumplir con ello y al no hacerlo no cabe duda que debe desecharse la prueba.

Por otro lado, existe la posibilidad de que realicen objeciones respecto a las listas presentadas por las partes, ya sea con relación a que se omitieron determinadas personas en alguna de las listas, o bien, que se incluya a quien no tiene derecho a votar en el recuento, como mas adelante se detallara, por lo que se da la posibilidad de que en la audiencia referida, se realicen las objeciones necesarias para que previo el estudio de las objeciones y pruebas que la soporten, se excluyan o se incluyan a las personas que fuesen motivo de la oposición de alguna de las partes para que participen en el recuento y, así, la Junta determine en la lista definitiva las personas que deberán participar en el mismo.

Resulta de importancia la creación de una lista definitiva emitida por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto con base en la cual deberá desarrollarse el recuento, misma que deberá ser fijada por la autoridad en la puerta principal de entrada y salida de la empresa con una anticipación mínima de cuarenta y ocho horas previas a la celebración del desahogo de la prueba. Se estima que esta medida evitara confrontaciones para el momento del desahogo, ya que existiendo una lista definitiva de los participantes previos al desarrollo del recuento, la cual se hará del conocimiento de los trabajadores al fijarse en la puerta principal de la empresa, las partes deberán estar a la misma, toda vez que con anticipación pudieron haber realizado y probado sus objeciones, por ello deben partirse del supuesto que quienes se incluyen en esta lista son quienes tienen derecho al voto dentro del recuento garantizando de esta manera la seguridad jurídica para poder votar en el recuento y evitar choques de hecho que tanto dañan actualmente el desarrollo de los recuentos en nuestro país.

El orden alfabético propuesto en la reforma es únicamente para efectos de facilitar y agilizar el desahogo del recuento, ya que de esta forma se tendrá un orden preestablecido en cuanto a la emisión de la votación, lo que ayudara a crear un ambiente de orden, seguridad y paz dentro del momento mismo en que el recuento cobre vida.

Por cuanto hace al Apartado A Artículo propuesto, se tomo la decisión de que se establecieran las reglas aplicables para definir la participación en la emisión del voto con el fin de evitar interpretaciones indebidas y confusiones que, actualmente, se dan y que se desarrollan en el capitulo anterior del presente estudio, para de esta forma determinar de manera precisa quienes tienen derecho a emitir su voto y quienes no.

Respecto a la primera fracción de este apartado que se transcribe: Tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa a los que directamente apliquen el Contrato Colectivo de Trabajo o el convenio de administración y ejecución del contrato Ley, y también aquellos a quienes les sean aplicable de conformidad al artículo 396 de esta Ley, se establece claramente, y sin lugar a dudas, quienes serán los que tendrán derecho a votar y que se deben presumir en que sean todos aquellos a que se aplique directamente o por extensión el acuerdo colectivo, incluso a los trabajadores de confianza si no existe pacto que lo prohíba. La solución anterior se tomo partiendo de la premisa que en el recuento se debe buscar la emisión del voto de quienes integran el interés profesional vigente a la fuente de trabajo, siguiendo la voluntad legislativa y la jurisprudencia, por eso se otorga el derecho al voto al grueso de quien represente el interés profesional, aun cuando no sean trabajadores sindicalizados, ya que de esta manera se garantiza la participación de estos en el recuento.

Por otra parte, se garantiza que la mayoría obtenida en el recuento, y que mas adelante se estudiara, no tendrá dudas de su legitimación pues al momento en que todos los implicados en el interés profesional emitan su voto, se contara con la legitimación suficiente al tener la mayor parte de los votos emitidos por el total de los que integran el interés profesional vigente en el centro de trabajo.

Se realizo una propuesta mejorando la actual disposición en la segunda fracción que a la letra se propone: Corresponde el derecho a votar en el recuento a todos los trabajadores que se demuestren hayan tenido una relación de trabajo, por lo menos hasta la fecha a que se realice el emplazamiento a Juicio, independientemente de que para el día en que se lleve a cabo el recuento ya no laboraran para la empresa por cualquier causa.

De esta manera se protege el interés profesional vigente en la fuente de trabajo, en un tiempo y lugar determinado, y por ello debe considerarse el derecho a votar a todo aquel que al momento de emplazar a juicio les sea aplicable el pacto colectivo, aun cuando posterior a esa fecha resulte la terminación de la relación de trabajo por cualquier causa o bien por el despido justificado o injustificado del trabajador, lo cual debe resultar intrascendente para el recuento, desde el punto de vista de la temporalidad en la que se debe proteger la integración del interés profesional, y que deberá considerarse a partir del emplazamiento a Juicio.

El punto de vista adoptado, en principio, parecería contradictorio con las críticas realizadas en este apartado en el capítulo que antecede, sin embargo, no lo es, ya que si se toma como parámetro el despido justificado o no del trabajador en este precepto, actualmente se regula, esta circunstancia deberá acreditarse necesariamente como un lado firme, el cual representa un espacio de tiempo considerable para emitirse, por lo que es probable que el recuento se celebre mucho antes de que el laudo obtenga el carácter de cosa juzgada, con ello no se estaría concediendo de manera efectiva el voto, de que se trataría en realidad, es de un aparente derecho que el trabajador nunca ejercería, es decir, de una relación inútil.

En el capítulo anterior, también se trató el tema de la no representatividad del interés profesional en el caso de los trabajadores que renuncian a su empleo, los que son despedidos de manera injustificada y aquellos que rescinden su contrato de trabajo, criticando la opción que les da la ley para votar en el recuento, sin embargo, se debe tomar necesariamente un parámetro limítrofe para dicha circunstancia, por lo que se considera correcto eliminar cualquier criterio subjetivo al respecto y otorgar el derecho al voto, considerando el momento en que se actualiza la relación jurídica procesal y que es, precisamente, el acto formal del emplazamiento a huelga. De esa forma, se otorga certidumbre en la regulación y participación en el recuento y se evita que el patrón cometa fraudes a la ley despidiendo a sus trabajadores después de ser emplazado con el fin de obtener una votación conforme a sus intereses, por ello se piensa que esta manera es la más factible para poder tener un parámetro válido para regular la emisión del voto protegiendo el interés profesional vigente en el momento mismo de la realización del emplazamiento a huelga que es el momento fáctico en que cobra vida la relación jurídica procesal.

La fracción tercera que se inserta a la letra: Los trabajadores de confianza no tienen derecho a participar en la votación del recuento salvo que

antes del emplazamiento a Juicio les fuera aplicable el pacto colectivo de conformidad al artículo 184 de esta Ley, prohíbe el derecho a emitir el voto a los trabajadores de confianza y remite al artículo 184 que ya fue analizado en el capítulo que antecede, con lo que se establece de manera clara el que si el pacto colectivo les aplica a los trabajadores de confianza por no existir pacto en contrario serán considerados integrantes del interés profesional y con ello obtienen legitimación para tener derecho a emitir el voto, quedando sin efectos la prohibición. ^{ooo} (34)

De igual forma, se prevé que la aplicación del convenio colectivo a los trabajadores de confianza exista con anterioridad al emplazamiento a juicio, ello con el fin de evitar que el patrón o el sindicato, hasta entonces titular del pacto colectivo, realicen un fraude a la ley y acuerden posterior al emplazamiento a juicio un convenio en el que se pacte que el acuerdo colectivo vigente en la fuente de trabajo también aplique al personal de confianza, y con ello obtengan algún beneficio ilegal, por lo que con esta disposición se evita cualquier artificio en este apartado y garantiza que sea efectivamente los trabajadores que integren el interés profesional al momento de realizarse el emplazamiento a juicio los que participen en la votación del recuento,.

Continuando con la estructura del análisis se da paso a la fracción cuarta que se propone a la siguiente forma: No tendrán derecho a emitir su voto los trabajadores de la empresa que inicien a prestar sus servicios después de la fecha en que se realice el emplazamiento a juicio. Se trata de una propuesta que perfecciona la regulación actual, ya que hoy en día se establece esta prohibición considerando el momento en que se ingresa la demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y se anulan los votos emitidos por trabajadores, es decir, se permite el voto pero sin que tenga consecuencias. La propuesta, regula estrictamente que quienes se ubiquen en este supuesto no tengan derecho a participar en el recuento, partiendo de la representatividad del interés profesional existente al momento de llevarse a cabo el emplazamiento a juicio. Con este criterio de evitan confusiones y posibles fricciones en el momento del desahogo de la prueba, por ello es importante mencionar que previamente se determinara por la junta de conciliación y Arbitraje los participantes en el recuento y, desde luego que, en su caso, deberá examinarse que ninguno de los trabajadores propuestos en las listas presentadas por las partes que se ubiquen dentro de este contexto, y para el caso de que así suceda se le excluya de la lista definitiva, basado en que no tiene derecho a emitir su voto en la prueba.

(34) Ley Federal del Trabajo. 4ª edición. Editorial Esfinge, México, 2001.

Como ultimo punto del apartado A, se encuentra la fracción quinta que dispone: Únicamente podrá emitir su voto los trabajadores que tienen derecho a ello asistan al lugar, en el día y hora que se señale para efecto de llevar a cabo el desahogo del recuento; la sola inasistencia al mismo, justificada o no, es causa para que precluya el derecho a realizarlo. Esta disposición basada en la regulación actual establece de manera precisa que la prueba tiene el carácter de invisible, en primer termino, y, en segundo lugar, que quien no concurra en el lugar día y horas señalados para ese efecto pierda su derecho a voto independiente de la justificación o no de su inasistencia. Con esta medida se estima que se evitaren confusiones y malas interpretaciones de la legislación actual, ya que la regulación propuesta es clara y precisa al señalar que el derecho al voto en el recuento resulta perentorio al no ejercerse en los términos ordenados por la ley, protegiendo el interés profesional colectivo sobre el interés particular que implica el derecho a votar en el recuento, para de esta forma dar una protección y garantía al interés profesional vigente en la fuente de trabajo.

III.2.2 FRACCION B. DE LA REFERENTE AL ARTICULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Quedando analizado y explicado el Apartado A de la propuesta, se dará paso al estudio del apartado B, en el cual se determino incluir las reglas particulares a seguir para llevar a cabo el desahogo de la prueba, materia de este trabajo. Estas reglas buscan obtener una legislación clara y transparente para evitar confrontaciones, previendo los puntos generales y especiales que se puedan dar dentro del desarrollo del recuento, y así lograr tener un desahogo que se lleve a cabo en un clima de respeto y armonía en el que exista tranquilidad para la emisión del voto.

La primera fracción dispone el recuento se llevara a cabo en el lugar, día y hora que la Junta de Conciliación y Arbitraje señale para ese efecto. Como se observa es prácticamente una copia de la disposición actual, especificando únicamente que la autoridad actuante deberá ser una Junta de Conciliación y Arbitraje lo que se considera una mejora estrictamente técnica en la regulación.

A su vez la segunda fracción ordena: Para la diligencia del desahogo de la prueba del recuento deberá utilizarse la lista definitiva emitida por la junta para tal efecto. Como se explico en las líneas anteriores, la

propuesta ordena la creación de una lista definitiva previa al desahogo que obtendrá el nombre de los trabajadores que tengan derecho a emitir su voto en el recuento, que se fijara como anticipación en la empresa, y que servirá de base para el momento en que se desahogue la prueba. Esto significa una innovación en la regulación que traerá una certeza Jurídica a los participantes al saber perfectamente quien tendrá derecho a votar y quien no.

La fracción tercera propone: La Junta ordenara que a cargo de su presupuesto, se impriman papeletas en las que incluya de manera sintética los extremos que se pretenden acreditar con el recuento, formuladas en forma de pregunta, y enseguida las opciones que el trabajador tenga para dar respuesta a ella. En el caso de que alguna de las opciones a elegir corresponda a los sindicatos, deberá escribirse el nombre del mismo, así como el de su secretario general. Queda prohibido utilizar logotipos, lemas, emblemas, retratos y cualquier color distinto al negro en las impresiones, así como cualquier signo ajeno a los nombres de los sindicatos y el de su Secretario General. Todo lo impreso en la papeleta de votación, deberá hacerse en color negro, con el mismo tipo y tamaño de letra y con el orden que la propia junta ordene.

Esta fracción prevé el mecanismo a utilizar para la emisión material del voto mediante papeletas previamente impresas, lo cual es una innovación en esta materia inspirada en la forma actual en que se emite el voto en las selecciones populares para elegir Gobernantes. Esta carga económica se transmite en la Junta de Conciliación y Arbitraje por ser la autoridad responsable de llevar acabo el recuento y quien se estima debe ser la encargada de cubrir ese gasto.

La parte medular de las papeletas serán los extremos que pretendan acreditarse con el recuento, los cuales fueron propuestos por las partes del Juicio y en la Junta deberán formular a manera de pregunta para facilitar a los trabajadores su comprensión.

De esta forma, se obtendrán opciones precisas a elegir de manera accesible por cada trabajador expresando así su voluntad, resultando que, de esa manera se acreditaran los extremos de la litis, que previamente quedaron expuestos por las partes como antes se detallo.

Se decidió que para el caso en que las opciones a elegir se trataran de organizaciones sindicales se coloque el nombre del sindicato así como el de su secretario general, ya que se piensa de esta forma el trabajador esta en aptitud de identificar de manera precisa la organización sindical por la cual decida votar al quedar claramente establecidos tanto el nombre del

sindicato como el de su secretario general y así no queda duda sobre la opción que el trabajador tenga para elegir.

Se prevé la prohibición expresa de que en las papeletas de votación se incluyan elementos ajenos al nombre de los sindicatos y de sus secretarios generales, principalmente con el fin de evitar que se creen motivos que distraigan la atención de los trabajadores votantes, por ello la limitante de no utilizar logotipos, lemas, emblemas, retratos o cualquier otro signo similar, para garantizar la imparcialidad y mismas condiciones en la votación. En el mismo sentido, se proponen la utilización de un mismo color de tinta en las impresiones, al igual que el mismo tipo y tamaño de letra en el orden que la Junta determine, insistiendo que con ello se garantiza la imparcialidad en la elaboración de las papeletas que se utilizan en la votación, lo cual es uno de los principios que rige la propuesta planteada.

Una de las propuestas más importantes esta contenida en la fracción cuarta: El secretario y el actuario designados para la diligencia serán los encargados de instalar en cada lugar en donde se desahogue el recuento, un espacio en el que se garantice que cada trabajador contara con la privacidad suficiente para emitir su voto en secreto y con plena libertad. Esta fracción se realizo inspirada en los procesos de votación popular que se desarrollan en nuestro país. Con esta propuesta se busca que la autoridad, a través de sus funcionarios, se encargue de instalar el espacio material en el cual el trabajador tenga la seguridad que emitirá su voto en absoluto secreto y que exprese su voluntad con total independencia y libertad, los cuales son valores y principios que la reforma planteada sugiere y toma como fundamento para su elaboración. El garantizar que el trabajador emita su voto en absoluto secreto ayudara a fortalecer el ejercicio democrático en el que el recuento encontrara su fuerza y sustento, y en el cual el trabajador tenga la libertad y seguridad para votar por la opción que elija.

Se decidió planear la guarda temporal de los votos emitidos en la fracción quinta de este apartado: El actuario deberá allegarse de algún objeto que sirva como una urna, la cual será responsabilidad del secretario encargado de la diligencia. Al tener un elemento material para el resguardo de los votos emitidos se garantiza que los mismos no serán alterados ni modificados, lo cual brinda claramente una seguridad jurídica a las partes.

Por su parte, la fracción sexta ordena: El actuario ira nombrando en voz alta, por orden alfabético descendente de acuerdo al primer apellido de los trabajadores y por tres veces consecutivas, a cada uno de los incluidos en la lista definitiva emitida por la Junta. Si el trabajador no se encuentra presente

al momento de ser voceado por el actuario, el secretario asentara en el acta respectiva dicha situación y el trabajador perderá el derecho al voto, aun cuando el recuento no terminara de desahogarse. La explicación de esta fracción debemos separarla en dos apartados. Se inicia por indicar que el actuario deberá vocear por tres veces consecutivas a cada trabajador en el mismo orden en que se emitió la lista definitiva, es decir, en orden alfabético descendente, criterio que se tomo en consideración única y exclusivamente porque de esta manera se puede tener un orden imparcial que ayude a la emisión de los votos en un clima de tranquilidad y se eviten desmanes en el momento del desahogo.

La sanción de perder el derecho a votar por no estar presente al momento de ser voceado por el actuario deriva de la obligación de concurrir al recuento al lugar, día, y hora ordenados. Esta medida se determino con el fin de evitar posibles fricciones y para que el orden alfabético señalado encuentre verdadera efectividad y fuerza obligatoria que contribuyan al desarrollo sano en el desahogo del recuento.

El mecanismo para la emisión del voto se regula en la fracción séptima: Previa identificación del trabajador, se le entregara una papeleta, explicándosele el mecanismo a seguir para emitir su voto, el cual consistirá en marcar únicamente la opción que desee elegir, desde luego en el lugar instalado previamente para la emisión de los votos. Al terminar deberá doblarla y acto seguido introducirla en la urna en donde se depositaran todos y cada uno de los votos para ser posteriormente contados. En primer lugar resalta la identificación del trabajador, esto para garantizar que quien tenga el derecho a votar sea la misma persona que acuda a emitir su voto. Es importante establecer que a los trabajadores se les explique la forma en que deben emitir su voto en el espacio instalado para tal efecto, lo cual es una obligación de la autoridad al ser esta quien debe garantizar la correcta aplicación de la Ley y el desarrollo armonioso del desahogo del recuento. Resulta de gran importancia que se establezca el acto del deposito de las boletas en la urna, la cual se queda a cargo del funcionario que lleve a cabo el recuento para garantizar la transparencia en los procesos electorales vigentes en México.

Las características del voto en el recuento se detallan en la fracción octava: El voto emitido en el recuento deberá ser expresado de manera personalísima, por lo cual se emitirá directamente por cada trabajador, garantizando que este se realice con total libertad y absoluto secreto. En este punto, se contienen las características propuestas para el voto en la reforma, siendo un voto personal, libre y secreto. Se utiliza el superlativo "personalísimo", con el fin de realzar la importancia de esta característica, lo

que lleva implícito que el voto resulta intransferible y que respecto a el no cabe la posibilidad del mandato en ninguna de sus formas, derivado de su temporalidad. El secreto y la libertad del voto son las propiedades fundamentales en que se inspira la reforma propuesta, pues es en estas cualidades en donde se encuentra una verdadera actualización y razón de ser la reforma planteada, ya que ello, por un lado, garantiza la seguridad al trabajador de que no tendrá posteriormente respecto a su empleo sanciones o represalias por el sentido de su voto y, por otro lado, evitara fricciones que lleven a obtener un recuento desahogado en un ambiente democrático que logre obtener un resultado derivado de la seguridad y transparencia en el proceso.

El conteo y resultado final de la votación obtenida en el recuento se regula en la fracción novena: Al terminar de votar el ultimo de los trabajadores de la lista, y depositado su voto en la urna, se contarán de inmediato todos y cada uno de los votos por el actuario y en presencia del secretario y de un representante de cada una de las partes en el Juicio.

El secretario asentara en el acta respectiva la votación total emitida, y automáticamente anulara las papeletas que no tuvieran ninguna opción elegida, o bien tuvieran marcadas mas de una, anexándolas a los autos. Si las partes tuvieran alguna objeción respecto al conteo de los votos o de su anulación deberán seguir el procedimiento establecido para tal efecto en el presente artículo. En principio, se prevé el conteo de toda la votación, es decir, se comenzara por contar el total de los votos emitidos, lo cual arrojará como resultado lo que se denomina "votación total emitida". Este proceso se hará de manera pública y en presencia de los representantes de las partes en el Juicio, lo que garantizara que no exista duda sobre la transparencia en cuanto hace a la votación emitida, al realizarse públicamente el conteo total de los votos y que refleja la seguridad jurídica en que se desarrollara el desahogo de la prueba.

Se otorga al funcionario de la Junta la facultad de anular las boletas que no tuvieran marcadas ninguna opción o bien tuvieran marcada mas de una, esto con el fin de que la Junta en su oportunidad pueda determinar lo que se denomina "votación total válida", como mas adelante se explicara, y la cual servirá como base para determinar la obtención de la mayoría en el recuento. Esta decisión se tomo en consideración de que quien resulta imparcial en el proceso es el funcionario de la Junta, quien determinara la anulación de las boletas agregándolas a los autos para las posibles objeciones que al respecto realicen las partes, a quienes se les garantiza el derecho a objetar tales decisiones tomadas por el actuario mediante el procedimiento que

se explicara mas adelante. Al igual que las distintas propuestas antes relatadas, esta se baso en los procesos de elección popular vigentes en México.

III.2.3. FRACCION C. DEL ARTÍCULO 931 PROPUESTO.

Respecto al apartado C, se decidió incluir en el, las hipótesis necesarias para garantizar a las partes el derecho a objetar las decisiones del funcionario de la Junta en cuanto a la anulación de los votos y de esta manera se establece el procedimiento a seguir para realizar las objeciones a los votos emitidos en el recuento, determinando los requisitos a cumplir, esto con el fin de que se establezca un proceso obligatorio que facilite la actuación de las partes y de la propia autoridad.

Así la fracción primera ordena: Deberán presentarse por escrito, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se lleve a cabo el recuento, señalando las causas de la objeción y ofreciendo las pruebas que se consideren necesarias. Se tomo en consideración la legislación integral que en materia procesal ordena la Ley Federal del Trabajo, aplicando por analogía el principio Jurídico que establece que en caso de existir la misma razón deberá existir la misma disposición, de esta forma se ordena se realicen por escrito y en un plazo de tres días, que es el periodo regular que se concede a las partes para todo aquello que no tiene un plazo definido, recordando que, al tratarse de un procedimiento de huelga, todos los días y todas las horas son hábiles. El escrito de objeciones deberá cumplir con los requisitos básicos e indispensables, como lo es el manifestar la causa por la que se realiza la objeción y las pruebas para acreditarla, ya que resulta una carga procesal para el que objeta probar su dicho; en resumen, se establece claramente la forma jurídica y requisitos indispensables para la objeción respecto a la anulación de los votos.

La fracción segunda regula que: Si una vez desahogadas las pruebas y valoradas las objeciones, se consideran procedentes, se declara por la Junta la anulación de los votos respectivos. Esta fracción prevé la existencia de la anulación de votos particularizados previamente, es decir, la objeción deberá realizarse respecto a determinados votos en concreto, los cuales alguna de las partes estime deberá ser anulado para efectos del conteo final, por lo que la consecuencia inmediata es que la autoridad anule dichos votos y con ello se efectuó el resultado final del recuento, ya que si la votación no se realiza con las formalidades exigidas por la Ley, no cabe duda que el voto que sea nulo no deberá considerarse en los resultados finales del recuento.

De esta manera se garantiza la legalidad y transparencia de las votaciones, lo que lleva a tener una plena seguridad Jurídica de las partes y la garantía de imparcialidad de parte del actuario encargado del desahogo de la prueba.

Por ultimo, la fracción tercera manda: Los votos anulados deberán restarse de la votación total emitida, para obtener la votación total valida, respecto a la cual habrá de considerarse la obtención de la mayoría. Este es un punto central de la reforma propuesta ya que se prevé la existencia de una votación total emitida, que será la suma de todos los votos expresados en el recuento y respecto a la cual deberán ser restados los votos anulados para con ello obtener lo que se denomino votación total valida, la cual servirá para determinar la mayoría obtenida en el recuento, es decir, regula la consecuencia jurídica de la anulación de los votos emitido en forma contraria a la Ley. Esta formula ayudara a la obtención de resultados claros y transparentes en los cuales la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá basar su resolución en la que declare la obtención de la mayoría de obtener respecto al extremo de la LITIS en cuestión, y con ello las partes obtienen la seguridad y certeza jurídicas de que los resultados del proceso del recuento serán transparentes y apegados a derecho.

III.2.4. FRACCION D. DE LAS REFORMAS PROPUESTAS.

En el Apartado D se incluyen las reglas a seguir para la obtención de la mayoría en el recuento, esto con el fin de, por una parte, limitar legalmente la actuación de las Juntas al tener criterios claros y precisos en los cuales basen y fundamenten sus resoluciones y, por otro lado, otorgar a las partes una certeza y seguridad jurídicas de que la autoridad actué dentro de los parámetros establecidos por la Ley, evitando de esta manera interpretaciones inadecuadas y que no se ajusten a derecho. Estas reglas fueron inspiradas en la regulación actual y en los criterios jurisprudenciales emitidos al respecto.

La fracción primera ordena: la mayoría deberá ser considerada siempre en relación con la votación total valida, la cual se obtiene al restar a la votación emitida, el numero total de los votos anulados. Este apartado reitera los conceptos de votación total emitida, votos anulados y votación total valida, los cuales se trataron en líneas anteriores, y aunque a primera vista pareciera que se repite la fracción tercera del apartado C, no es así, ya que en esta fracción se establece de manera precisa que la mayoría a obtener se considera únicamente respecto a la votación total valida, y la fracción a que nos referimos de diverso apartado trata de los votos anulados y su efecto, por ello son

distintos en cuanto a su esencia y explicación, ya que mientras uno trata de los efectos de la anulación de los votos, la presente regula la obtención de la mayoría en el recuento, la cual deberá basarse en la votación total válida, reiterando la manera en que esta ha de obtenerse.

Por último, la fracción segunda regula: La mayoría se determinará con base en la votación total válida, y en relación proporcional al número de partes existentes en el conflicto, sin considerar en ningún momento el número total de trabajadores de la empresa. Esta fracción determina de manera clara y precisa la regla general para la obtención de la mayoría y la cual se propone como solución con base en los criterios jurisprudenciales emitidos al respecto, cubriendo una importante laguna legal que a la fecha existe.

Resalta el hecho de considerar la obtención de la mayoría respecto al número de partes existentes en el conflicto, ya que no se podrá hablar de mayoría como la mitad más uno, sino que deberá ser considerada de acuerdo al número de partes involucradas en el conflicto y proporcionalmente a estas es como se determinará la obtención de la mayoría en el recuento, lo que trae consigo una solución a la laguna legal existente y otorga plena certeza de los actos de la Junta respecto a los participantes en la prueba.

Se excluye el considerar el número total de trabajadores de la empresa de la manera en que se obtenga la mayoría en el recuento, es decir, bajo ningún supuesto deberá ser considerado para la obtención de la mayoría el total de los trabajadores, sino el concepto de votación total válida. En el fondo lo que intenta esta propuesta es eliminar de la obtención de la mayoría a todos aquellos que teniendo derecho a votar en el recuento, no lo haya realizado, y obtener resultados concretos con base en los trabajadores que participaron en el recuento, ya que de esta manera se garantiza claramente el interés profesional en discusión y se da una certeza jurídica sobre la obtención de la mayoría, ya que se considerará para ello los votos válidos que resultaran del recuento.

Como podrá apreciarse, se intenta proponer una reforma integral a la regulación del recuento en la Ley Federal del Trabajo que tenga como objetivos principales el garantizar un proceso transparente basado en el voto personal, libre y secreto de los trabajadores, con reglas claras y precisas en su ofrecimiento, desahogo, participación, votación y resultados del recuento, con el fin de lograr un proceso de elección, en un juicio de naturaleza colectiva, que garanticen la certeza y seguridad jurídicas de los involucrados en un clima de paz y tranquilidad que lleve a lograr un medio laboral transparente y eficaz dentro de las relaciones colectivas de trabajo en México.

PROPUESTA

Se propone reformar el artículo 931 de la **LEY FEDERAL DELTRABAJO** para quedar de la siguiente manera:

Artículo 931: El recuento es una prueba que podrá ofrecerse por el patrón, o por el o los sindicatos que sean parte en el procedimiento, en la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas a que se refiere la fracción II del artículo 930 del presente ordenamiento, señalado claramente desde el momento de su ofrecimiento, los extremos de la litis que pretendan acreditarse con el mismo.

Desde su ofrecimiento, cada una de las partes que intervengan en el Juicio presentaran una lista que tenga los nombres y apellidos, categorías y fechas de ingreso de cada uno de los trabajadores que estimen deben participar en la votación. Si alguno de los interesados no cumpliera con lo dicho requisito, se estará a la lista o listas presentadas por las demás partes. Si existiere controversia sobre las personas incluidas en las listas, se deberán formular en la audiencia las objeciones correspondientes ofreciendo pruebas para acreditarlas. Una vez analizadas las objeciones y las pruebas ofrecidas en respecto, la Junta emitirá la lista definitiva que contendrán a los trabajadores que puedan emitir su voto cuando se realice el recuento, misma que se ordenara alfabéticamente y en forma descendiente considerando el primer apellido de cada trabajador, por lo que quien no aparezca en ella, se tendrá por excluido del recuento. La lista definitiva deberá ser fijada por la Junta en la puerta principal de entrada y salida de la empresa con por lo menos cuarenta y ocho horas de anticipación previas a la celebración del recuento. Si ninguna de las partes acompaña a la lista a que se refiere este artículo, se desechara de plano el recuento ofrecido.

Apartado A. La participación en la emisión del voto dentro del recuento se sujetara a las siguientes reglas:

- I. Tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa a los que directamente aplique el Contrato Colectivo de Trabajo o el Convenio de Administración y Ejecución del contrato Ley, o bien que les sea aplicable de conformidad al Artículo 396 de esta Ley.

- II. Corresponde el derecho a votar en el recuento a todos los trabajadores de base que demuestren que hallan tenido una relación de trabajo, por lo menos hasta la fecha en que se realice el emplazamiento a juicio, independientemente de que para el día en que se lleve a cabo el recuento ya no laboren para la empresa por cualquier causa.
- III. Los trabajadores de confianza no tienen derecho a participar en la votación del recuento, salvo que antes del emplazamiento a juicio les fuera aplicable el pacto colectivo de conformidad al Artículo 184 de esta Ley.
- IV. No tendrán derecho a emitir su voto los trabajadores de la empresa que inicien a prestar sus servicios después de la fecha en que se realice el emplazamiento a juicio.
- V. Únicamente podrán emitir su voto los trabajadores que teniendo derecho a ello asistan al lugar, en el día y hora que se señalen para efecto de llevar a cabo el desahogo del recuento; la sola inasistencia al mismo, es causa para que precluya el derecho a realizarlo.

Apartado B. En su desahogo deberán observarse los siguientes supuestos:

- I. El recuento se llevara a cabo en el lugar, día y hora que la Junta de Conciliación y Arbitraje señale para ese efecto.
- II. Para la diligencia del desahogo de la prueba del recuento, deberá utilizarse la lista definitiva emitida por la junta para tal efecto.
- III. La Junta ordenara que a cargo de su presupuesto, se impriman papeletas en las que se incluya de manera sintética los extremos que se pretenden acreditar con el recuento, formuladas en forma de pregunta, y en seguida las opciones que el trabajador tenga para dar respuesta a ella. En el caso de que alguna de las opciones a elegir correspondan a los sindicatos, deberán escribirse el nombre del mismo, así como el de su secretario general.

Queda prohibido utilizar logotipos, lemas, emblemas y cualquier color distinto al negro en las impresiones, así como cualquier signo ajeno a los nombres de los sindicatos y el de su secretario general. Todo lo impreso en la papeleta de votación, deberá hacerse de color negro, con el mismo logotipo y tamaño de la letra, y con el orden que la propia Junta ordene.

- IV.** El secretario y el actuario designados para la diligencia serán los encargados de instalar en cada lugar en donde se desahogue el recuento, un espacio en el que se garantice que cada trabajador contara con la privacidad suficiente para emitir su voto en secreto y con plena libertad.
- V.** El actuario deberá allegarse de algún objeto que sirva como urna, la cual Serra responsabilidad del secretario encargado de la vigilancia.
- VI.** El actuario ira nombrando en voz alta, por orden alfabético descendente de acuerdo al primer apellido de los trabajadores y por tres veces consecutivas, a cada uno de los incluidos en la lista definitiva emitida por la Junta. Si el trabajador no se encuentra presente al momento de ser voceado por el actuario, el secretario presentara en el acta respectiva dicha situación y el trabajador perderá el derecho a votar, aun cuando el recuento no terminara de desahogarse.
- VII.** Previa identificación del trabajador, se le entregara una papeleta, explicándosele el mecanismo a seguir para emitir su voto, el cual consistirá en marcar únicamente la opción que desee elegir, desde luego en el lugar instalado previamente por la emisión de los votos. Al terminar deberá doblarla y acto seguido introducirlo en la urna en donde se depositaran todos y cada uno de los votos para ser posteriormente contados.
- VIII.** El voto emitido en el recuento deberá ser expresado de manera personalísima, por lo cual se emitirá directamente por cada trabajador, garantizando que este se realice con total libertad y en absoluto secreto.

- IX.** Al terminar de votar el ultimo de los trabajadores de la lista y depositado su voto en la urna, se contarán de inmediato todos y cada uno de los votos por el actuario y en presencia del secretario y de un representante de cada una de las partes en el Juicio. El secretario asentará en el acta respectiva la votación total emitida y automáticamente anulará las papeletas que no tuvieran ninguna opción elegida, o bien tuvieran marcadas más de una, anexándolas a los autos. Si las partes tuvieran alguna objeción respecto al conteo de los votos o de su anulación deberá seguir el procedimiento establecido para tal efecto en el presente artículo.

Apartado C. Las objeciones que se realicen a los votos emitidos en el recuento, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- I.** Deberán presentarse por escrito, dentro de los tres días siguientes a la fecha en la que se llevo a cabo el recuento, señalando las causas de la objeción y ofreciendo las pruebas que se consideren necesarias.
- II.** Si una vez desahogadas las pruebas y valoradas las objeciones, se consideran procedentes, se declarará por la Junta la anulación de los votos respectivos.
- III.** Los votos anunciados deberán restarse de la votación total emitida, para obtener la votación total válida, respecto a la cual habrá de considerarse la obtención de la mayoría.

Apartado D. La obtención de la mayoría deberá sujetarse a las siguientes normas:

- I.** La mayoría deberá ser considerada siempre en relación con la votación total válida, la cual se obtiene de restar a la votación total emitida, el número total de votos anunciados.
- II.** La mayoría se determinará con base en la votación total válida, y en relación proporcional al número de las partes existentes en el conflicto, sin considerar en ningún momento el número total de trabajadores de la empresa.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La regulación actual del recuento como prueba dentro del procedimiento de huelga, que se prevé en la Ley Federal del Trabajo resulta insuficiente para el dinamismo de las relaciones colectivas actuales.

SEGUNDA.- La jurisprudencia esclarece algunas de las sombras existentes en materia del recuento, sin embargo, no resuelve de fondo las carencias de la legislación y resulta insuficiente para las necesidades actuales de las relaciones colectivas de trabajo en México.

TERCERA.- Existen lagunas legales y jurisprudenciales que hacen evidente lo obsoleto de la regulación actual del recuento.

CUARTA.- Entraña una discriminación para los trabajadores de confianza en motivos del recuento, ya que no les permite ser tratados con libertad dentro del mismo en un procedimiento de huelga, al igual que los demás trabajadores que prestan sus servicios, sugiriendo que se cambie la redacción actual por otra en la que se considere al “trabajador de confianza”, como trabajador “simple y llanamente”, ya que en realidad al prestar sus servicios son de la misma naturaleza.

QUINTA.- Es necesario realizar una reforma en la regulación dentro del procedimiento de huelga, específicamente en el desahogo de la prueba del recuento, contenido en la Ley Federal del Trabajo (artículo 931) que ayude a obtener una regulación abundante, clara y precisa, que contribuya a lograr un clima de armonía en los conflictos colectivos y otorgue certeza y seguridad jurídicas a los participantes, otorgando a los trabajadores un voto personal, libre y secreto dentro de la misma, dando reglas claras en cuanto al cálculo de los resultados y obtención de la mayoría.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

CABANELLAS, GUILLERMO, TRATADO DE DERECHO LABORAL, Tomo II, Ed. El Grafico, Buenos Aires, 1949, 927 pp.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR, 35 Lecciones de Derecho Laboral , 6° Ed., Ed. Trillas , México, 1990, 380 pp.

CLEMENT BELTRAN, JUAN B., Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia, 4° ed., Ed. Esfinge, México, 1990, 605 pp.

CORDOVA ROMERO, FRANCISCO, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Cárdenas, México, 1986, 799 pp.

DE BUEN, NESTOR, Derecho del Trabajo, Tomo II, 10° ed., Ed. Porrúa, México, 1994, 921 pp.

DE LA CUEVA, MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, Tomo I, 17° ed., Ed. Porrúa, México, 1999, 776 pp.

GUERRERO, EUQUERIO, Manual del Derecho del Trabajo, 7° ed., Ed. Porrúa, México, 1975, 565 pp.

MOZART RUSSOMANO, VICTOR y BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL, Derecho del Trabajo (El Empleado y El Empleador), Ed. Cárdenas, México, 1982, 779 pp.

EUSEBIO RAMOS, ANA ROSA TAPIA. Ley Federal del Trabajo Comentada, 4ª edición, Editorial Sista, México, 1993.

MOYA DELGADO MIGUEL, Ley Federal del Trabajo Comentada, Editorial Sista, México.

MUÑOS, RAMON, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1976, 318 pp.

REMOLINA, FELIPE, Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1976, 137 pp.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, Ley Federal del Trabajo Comentada, Ed. PAC. México, 1987, 619 pp.

ROSS GAMEZ, FRANCISCO, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Cárdenas, México, 1991, 682 pp.

TRUEBA URBINA, ALBERTO y TRUEBA BARRERA, JORGE, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 35° ed., Editorial Porrúa, México, 882 pp.

Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo, Publicación Conmemorativa del Cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo, 1931- 1981, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 359 pp.

DICCIONARIO

Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, 21° ed, Ed., Espasa Calpe, España, 1999, 2133 pp.

HEMEROGRAFIA

-Apéndice de 1995, Séptima Época, Cuarta Sala, Tomo V.

Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, Octava Época, Cuarta Sala, Tomo 65, Mayo de 1993.

-IUS 2001, Disco Compacto Editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

-Seminario Judicial de la Federación, Octava Época, Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, Tomo XV, Febrero 1995.

LEGISGRAFIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ed. Porrúa, México, 2002, 140 pp.

Ley Federal del Trabajo, Ed. Sista, México, 2001, 214 pp.

Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, Secretaría de Gobernación, México, 2000, 165 pp.

