

REITERACION DE LAS DEMANDAS DE
TITULARIDAD RELATIVAS AL MISMO
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Si bien es cierto que cualquier sindicato puede por primera vez ejercitar la acción de titularidad con la sola manifestación de que cuenta con la mayoría de los trabajadores, no es lo mismo cuando ese sindicato demanda con posterioridad a la terminación de un juicio de titularidad, en el cual se haya declarado subsistente la titularidad a favor del sindicato que la tenía, pues entonces no basta la simple afirmación subjetiva de que se cambió la mayoría, sino que para volver a promover la actividad jurisdiccional de la Junta se requiere aportar elementos objetivos para legitimar la acción a fin de dar trámite a la nueva demanda.

Consecuentemente, no debe darse trámite a la reiteración de las demandas de titularidad relativas al mismo pacto colectivo, salvo que medien circunstancias que justifiquen la nueva demanda, pues debe respetarse el principio de ejecutividad de los laudos contenido en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando un sindicato demanda la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, en caso de no acreditar que tiene el mayor interés profesional, la Junta debe condenar a la empresa a seguir reconociendo al sindicato demandado como el detentador y titular del pacto colectivo de trabajo. En tal virtud, después, no debe reiterarse la demanda de titularidad porque debe darse certidumbre y estabilidad a los derechos, el derecho reconocido en favor de una de las partes del proceso produce efectos respecto del pasado, ya que consolida un derecho preexistente, proyectándose a la vez, en el futuro, hasta el momento en que se presente un hecho que, por su naturaleza, tenga fuerza suficiente para mutar o novar la vinculación vigente. En los casos de reiteración de demandas de titularidad, la Junta deberá examinar, si se advierte la presencia de circunstancias capaces de haber alterado el status jurídico creado y declarado en el juicio anterior que pudieran haber enervado el valor de cosa juzgada que adquirió dicho pronunciamiento.

La autoridad de la cosa juzgada no se funda en una ficción sino en la necesidad imperiosa de poner fin a los pleitos, para dar certidumbre y estabilidad a los derechos, como consecuencia de la tutela del Estado ejercida por medio de los jueces.

El laudo anterior adquirió la autoridad de cosa juzgada (res iúdi-

cata), toda vez que la Junta decidió la cuestión substancial litigiosa.

Al haber resuelto jurisdiccionalmente la Junta un conflicto de titularidad entre las mismas partes, debe entenderse que esa resolución tiene el carácter de definitiva, y en el caso de dar trámite a una nueva demanda sobre un mismo asunto se atenta incuestionablemente la seguridad jurídica y el principio de imperatividad y de ejecutividad de los laudos, consagrado en los artículos 848, 945 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Ello sin olvidar que ninguna organización sindical podría cumplir plenamente con sus objetivos si estuviera expuesta a la reiteración de las demandas de titularidad.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 17, 386, 389, 391, 685, 689, 837, 848, 892 y 945 de la Ley Federal del Trabajo, se formula la siguiente conclusión:

UNICA:- No debe darse trámite a la reiteración de las demandas de titularidad relativas al mismo contrato colectivo de trabajo, salvo que medien circunstancias que justifiquen la nueva demanda.

En los conflictos en que se discute la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, el recuento de trabajadores es la prueba idónea para demostrar cuál sindicato representa el mayor interés profesional, pues es entonces cuando los propios trabajadores manifiestan, de viva voz, a qué agrupación pertenecen.

Es la diligencia de recuento el momento procesal oportuno, en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato al que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales.

Indudablemente que por ser el voto ante la Autoridad competente, tiene el carácter de irrevocable en observación a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas derivadas de los juicios.

El resultado del recuento realizado de conformidad con la ley señala, resulta prueba idónea para demostrar a qué agrupación sindical pertenecen los trabajadores que en el momento de la votación manifiestan su voluntad de pertenecer a la que representa a la mayoría.

EL RECUENTO ES PRUEBA IDONEA.

EL VOTO ES IRREVOCABLE.

que, una vez que la Junta decidió la cuestión substancial litigosa.

Al haber resuelto jurisdiccionalmente la Junta un conflicto de titularidad entre las mismas partes, debe entenderse que esa resolución tiene el carácter de definitiva, y en el caso de dar trámite a una nueva demanda sobre un mismo asunto se atenta incuestionablemente la seguridad jurídica y el principio de imperatividad y de ejecutividad de los juicios, consagrado en los artículos 848, 945 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Ello sin olvidar que ninguna organización sindical podría cumplir plenamente con sus objetivos si estuviera expuesta a la reiteración de las demandas de titularidad.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 17, 386, 389, 391, 685, 689, 837, 848, 892 y 931 de la Ley Federal del Trabajo, se formula la siguiente conclusión:

CONCLUSIÓN.- No debe darse trámite a la reiteración de las demandas de titularidad relativas al mismo contrato colectivo de trabajo, salvo que medie circunstancias que justifiquen la nueva demanda.

EL RECUESTO ES PRUEBA IDONEA

EL VOTO ES IRREVOCABLE

En los conflictos en que se discute la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, el recuento de trabajadores es la prueba idónea para demostrar cuál sindicato representa el mayor interés profesional, pues es entonces cuando los propios trabajadores manifiestan, de viva voz, a qué agrupación pertenecen.

SEGUNDA.- Es la diligencia de recuento el momento procesal

Es la diligencia de recuento el momento procesal oportuno, en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato al que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales.

Indudablemente que por emitirse el voto ante la Autoridad competente, tiene el carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.

El resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quien, entre los contendientes es el que representa a la mayoría.

La diligencia de recuento solo puede practicarse una vez salvo el caso de reposición del procedimiento; más si no concurre este caso de excepción y si con posterioridad a dicha diligencia los trabajadores que en ella intervinieron varían su criterio acerca de la agrupación sindical a que quieren pertenecer, ello no significa que por ese medio se pueda invalidar el resultado de la diligencia de recuento, sino a lo sumo que una vez terminado el juicio en el que emitieron su opinión inicial, quienes varían de criterio logren plantear ante las Autoridades de Trabajo y por conducto de la agrupación sindical a la cual quieren pertenecer en lo sucesivo, un nuevo juicio sobre titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo; y si bien es cierto que con ésto se puede ocasionar algunos perjuicios a los trabajadores que cambiaron de criterio con posterioridad a la fecha de la diligencia de recuento, tales perjuicios previenen inmediata y directamente de sus propios actos, producto de su indecisión.

El anterior orden de ideas, se apoya en lo establecido por los artículos 389, 895 fracción III y 931 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES: En los conflictos de un contrato colectivo de trabajo, el recuento de trabajadores es la prueba PRIMERA:- El recuento es la prueba idónea para acreditar en los conflictos intersindicales qué agrupación representa el interés profesional.

SEGUNDA:- Es la diligencia de recuento el momento procesal oportuno para emitir el voto irrevocable, de palabra hablada.

Indudablemente que por emitir el voto ante la Autoridad competente, tiene el carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas dentro del proceso laboral.

El resultado del recuento realizado con los requisitos de la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quien, entre los contendientes el que representa a la mayoría.

La diligencia de recuento solo puede practicarse una vez salvo el caso de reposición del procedimiento, más si no concurre este caso de excepción y si con posterioridad a dicha diligencia los trabajadores que en ella intervinieron varían su criterio acerca de la agrupación sindical a que quieren pertenecer, ello no significa que por ese medio se pueda invalidar el resultado de la diligencia de recuento, sino a lo sumo que una vez terminado el juicio en el que emitió su opinión inicial, quien varía de criterio logre plantear ante las Autoridades de Trabajo y por conducto de la agrupación sindical a la cual quieren pertenecer en lo sucesivo, un nuevo juicio sobre titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo; y si bien es cierto que con esto se puede ocasionar algunos perjuicios a los trabajadores que cambiaron de criterio con posterioridad a la fecha de la diligencia de recuento, tales perjuicios previenen inmediatamente de sus propios actos, producto de su indecisión.

El anterior orden de ideas, se apoya en lo establecido por los artículos 389, 895 fracción III y 931 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

Ampero directo 5803/86. Sindicato Único de Trabajadores de Hoteles, Cafeterías, Restaurantes, Lavanderías, Centros Nocturnos, Refresquerías, Centros Comerciales y Similares del Municipio de Manzanillo. 16 de febrero de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente Juan Díaz Romero, Secretario. José Guerrero Lascruces.

JURISPRUDENCIA

Y

IMPLICABILIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LOS CASOS EN QUE SE DEMANDA LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Tal cláusula se instituyó para preservar la unidad gremial, y no puede ser considerada en los casos en que se demanda la titularidad de un contrato colectivo de trabajo como otorgando una libre facultad del sindicato, ya que si el retiro de los trabajadores como consecuencia de la controversia de la precitada controversia en cuanto a la titularidad de dicho contrato, si se aplica a los trabajadores que pretenden desvincularse del sindicato, para a su vez integrar uno distinto, dicha cláusula de exclusión por retiro a la unidad gremial sindical configuraría una represalia por el hecho de haberse desvinculado a la fecha de presentación de la demanda. Tal cláusula no puede aplicarse a los trabajadores que se encuentran en esas circunstancias, ya que el momento de efectuarse el recuento.

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

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

(Amparo directo 5803/86. Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes, Lavanderías, Centros Nocturnos, Refresquerías, Centros Comerciales y Similares del Municipio de Manzanillo. 16 de febrero de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente Juan Díaz Romero. Secretario: José Guerrero Láscars).

IMPLICABILIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LOS CASOS EN QUE SE DEMANDA LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Tal cláusula se instituyó para preservar la unidad gremial, y no puede ser considerada en los casos en que se demanda la titularidad de un contrato colectivo de trabajo como otorgando una libre facultad del sindicato, ya que si el retiro de los trabajadores como socios ocurre a raíz o con motivo de la precitada controversia en cuanto a la titularidad del pacto colectivo, si se aplica a los trabajadores que pretenden desligarse de un sindicato, para a su vez integrar uno distinto, dicha cláusula de exclusión por renuncia a la membresía sindical, configurarfa una represalia, por lo que si se aplica con posterioridad a la fecha de presentación de la demanda, ello no impide que los trabajadores que se encuentren en esas circunstancias, puedan emitir su voto al momento de efectuarse el recuento.

(Amparo directo 2609/81. Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz. Similares y Conexos. 15 de agosto de 1988. 5 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordóñez. Secretario: Hugo Arturo Baizábal Maldonado).

RECuento.

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

conocerse mediante la prueba del recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Laboral, porque en esta diligencia en la que sólo son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente, a excepción de los de confianza cuyos votos no serán computables, es donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales. Siendo esto así, el resultado del recuento realizado con los requisitos que la ley señala, resulta prueba eficaz para demostrar quién, entre los contendientes, es el sindicato que 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.

(Jurisprudencia: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, pp. 7-9).

RECuento, CASO EN QUE ES INNECESARIO EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE, POR FALTA DE PERSONALIDAD DE UNO DE LOS SINDICATOS CONTENDIENTES.

Resulta innecesario el desahogo de la prueba de recuento ofrecida por un sindicato actor, cuando durante la audiencia a que se refiere el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo (1970), la Junta no reconoce la personalidad del organismo sindical demandado, y por tanto lo tuvo por no concurrente y en consecuencia por admitidas las peticiones del sindicato actor en los términos del artículo 784 de la misma Ley.

(Jurisprudencia: Informe 1983, 2a. Parte, 4a. Sala, Tesis II, pp. 12 y 13).

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

La Junta no causa agravio a un Sindicato cuando al efectuarse la

prueba de recuento, le niega la petición de hacer repreguntas a los trabajadores por no tratarse de una prueba testimonial, ya que los trabajadores que asisten al recuento expresan su voluntad personal, absoluta e irrestricta respecto al Sindicato a que pertenecen o en relación al cual estiman que debe ser el representante de sus intereses profesionales.

(Ejecutoria: Informe 1978, 2a. Parte, 4a. Sala, pp. 37 y 38 A. D. 90/78. Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes y Similares del Puerto de Manzanillo, Colima, C. T. M. 23 de agosto de 1978. U.).

RECUESTO DE TRABAJADORES. NO ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Si un sindicato demanda la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, el recuento por sí solo no constituye prueba plena para acreditar la acción intentada, toda vez que dicha probanza demuestra únicamente la simpatía de los votantes por uno y otro sindicato, en un momento determinado, pero no los diferentes extremos que deben probarse para acreditar la filiación de los trabajadores al sindicato actor y la adquisición de la mayoría en que pretende fundar su derecho, tales como: que cuenta con un estatuto debidamente registrado en el que se establecen las condiciones para admitir miembros; que conforme a los términos de ese estatuto, los trabajadores de la empresa causarán alta como miembros del propio sindicato; que se comunicarán esas altas a la autoridad ante la que está registrado; y que ante esta obra lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, así como de los patrones, empresas o establecimiento en donde se prestan los servicios.

(Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 194, p. 185).

B I B L I O G R A F I A

ALVAREZ DEL CASTILLO, ENRIQUE.- Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979.- México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.

BARAJAS MONTES DE OCA, SANTIAGO.- La Huelga. Un análisis comparativo. México, Universidad Nacional Autónoma de México. La gran Enciclopedia Mexicana, 1983.

CLIMENT BELTRAN, JUAN B.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. México, Editorial Esfinge, S. A., 1984.

DE BUEN LOZANO, NESTOR.- La Reforma del Proceso Laboral. México, Editorial Porrúa, S. A., 1983.

DE BUEN LOZANO, NESTOR.- Los Trabajadores de la Banca y Crédito. México, Editorial Porrúa, S. A., 1984.

DE BUEN LOZANO, NESTOR.- Diez años de evolución del Derecho del Trabajo. Revista "Jurídica", No. 10, Volumen I, Mexico, Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, 1978.

Memoria de la V. Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje. México, Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, 1980.

PIZARRO SUAREZ, NICOLAS.- La Huelga en el Derecho Mexicano.

Revista Mexicana del Trabajo.- México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tomo III, Julio-Septiembre 1980, 8a. Epoca.

TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE.- Ley Federal del Trabajo. Reforma Procesal de 1980. México, Editorial Porrúa, S. A., 1982.