

# Laboral



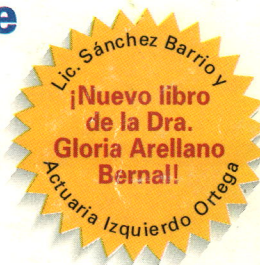
LA PRACTICA

51

JURIDICO - ADMINISTRATIVA

- **Recurso de inconformidad en Seguro Social**
- **Ley del Seguro Social en vigor el 1 de julio de 1997**
- **Bases para celebración de convenios con el IMSS**

Dra. Gloria Arellano Bernal



✓ **La discriminación en el empleo y el Convenio No. 111 de la OIT**  
Dr. José Manuel Lastra Lastra

✓ **Las nuevas leyes del Seguro Social**  
Lic. Alberto Briceño Ruiz

✓ **Sólo para directivos ¿Por qué es importante conocer la cultura?**  
Dr. Fernando Arias Galicia

✓ **Procedencia del pago de 20 días por año**  
Lic. Filiberto López Díaz

✓ **Guía de entrevista basada en la solicitud de empleo**  
L. A. Fco. Javier Valdez Alejandro

✓ **Genealogía de la huelga**  
Dr. Héctor Santos Azuela  
Lic. Laura Ferrer Pasquel

✓ **La prueba de recuento en materia de huelga**  
Dr. Carlos Alberto Puig Hernández



Año V, 1996, Número 51, ISSN 0188-8870  
Precio \$ 29.00, U.S.D. 8.00

Visite nuestra página Web en: [www.carmanet.com](http://www.carmanet.com)



9 770188 887014

# Laboral

**Presidente del Consejo Editorial**  
 C.P. Hugo Gasca Bretón

**Directora General**  
 Lic. Marcela Serrano Osornio

**Directora Ejecutiva**  
 Lic. Maricel Buiza Figueroa

**Asistente de la Dirección Técnica**  
 Josefina Pérez de Velasco

**Gerente de Autoedición**  
 Lucía Peña Rodríguez

**Coordinador de Información**  
 Lic. Guillermo Domínguez Chávez

**Coordinación de Producción**  
 José Bernabé Cortés

**Coordinación Administrativa  
 de Comercialización**  
 Alicia Carreño Ortiz

**Ventas**  
 Rebeca Acevedo  
 Tels.: 449 4665, 449 4666

**Suscripciones**  
 Ma. Eleaquim Carbajal A.  
 Tels.: 449 4670, exts. 670 y 672

**Distribución**  
 Juan Carlos Colín Fernández

**Gerente Administrativo  
 de Telemarketing**  
 Sanin Serna Pérez  
 Tel.: 449 4646

**Gerente de Comercialización  
 de Espacios Publicitarios**  
 Marcela Gasca Serrano

**Relaciones Públicas**  
 Lic. Ruth Heredia Gómez  
 Tel.: 449 4600, ext. 628

**Diseño de Interiores**  
 Leovigildo Santiago Hernández  
 Ernesto A. Pérez Rodríguez



# contenido

## ANALISIS

- Sólo para directivos. ¿Por qué es importante conocer la cultura?  
*Dr. Fernando Arias Galicia* ..... 5
- La discriminación en el empleo y el Convenio No. 111 de la OIT  
*Dr. José Manuel Lastra Lastra* ..... 12

## PRACTICA JURIDICO-LABORAL

- Procedencia del pago de 20 días por año  
 en la Ley Federal del Trabajo  
*Lic. Filiberto López Díaz* ..... 20

## DEFENSA LABORAL

- Responsabilidad de funcionarios de la Procuraduría Federal de  
 la Defensa del Trabajo de conformidad con la Ley Federal  
 de Responsabilidades de los Servidores Públicos  
*Lic. Gustavo Sánchez Soto* ..... 24

## RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

- Genealogía de la huelga  
*Dr. Héctor Santos Azuela*  
*Lic. Laura Ferrer Pasquel* ..... 30
- La prueba de recuento en materia de huelga  
*Dr. Carlos Alberto Puig Hernández* ..... 34

## SEGURIDAD SOCIAL

- Las nuevas leyes del Seguro Social  
*Lic. Alberto Briceño Ruiz* ..... 52
- Ley del Seguro Social en vigor el 1 de julio de 1997 ..... 61
- Bases para celebración de convenios con el IMSS ..... 64
- Recurso de inconformidad en materia de seguridad social  
*Dra. Gloria Arellano Bernal* ..... 70

## SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

- Higiene y seguridad en la conducción de vehículos automotores
  - Recomendaciones generales de seguridad  
 (Equipos de emergencia)*Dr. Jorge Ponce de León Gutiérrez* ..... 81

# La prueba de recuento en materia de huelga

□ Significación gramatical y etimológica □ Origen y evolución □ Análisis

.....  
**Dr. Carlos Alberto Puig Hernández**

## 1. SIGNIFICACION GRAMATICAL Y ETIMOLOGICA

Gramaticalmente la palabra "recuento" deriva del verbo recontar y posee dos acepciones; en la primera, significa "cuenta o segunda cuenta o enumeración que se hace de una cosa" y en la segunda expresa "en algunas partes, asiento de las cosas que pertenecen a uno, inventario".<sup>1</sup>

A su vez, el vocablo "recontar" —compuesto del prefijo "re" y de la palabra "contar"— quiere decir "contar o volver a contar el número de cosas", en su primer sentido y "dar a conocer o referir un hecho", en el segundo.<sup>2</sup>

De acuerdo con su etimología es una palabra compuesta que procede del latín, integrada por el prefijo "re" y la raíz "computare"; el morfema denota reintegración, repetición o aumento y el verbo tiene como primer significado "numerar o computar las cosas considerándolas como unidades homogéneas" y en su quinta acepción "poner a uno en el número, clase u opinión que le corresponde".<sup>3</sup>

Referida al tema laboral la prueba de recuento en materia de huelga significaría entonces, conforme a su significación gramatical y a sus raíces etimológicas, la enumeración de los trabajadores que están a favor o en contra de la suspensión de labores, para poder determinar si es la mayoría la que apoya el movimiento o, por el contrario,

es la minoría la que lo desea; en el primer caso, la huelga reuniría el requisito numérico previsto por la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en el segundo caso, tendríamos la presencia de la causal de inexistencia de la huelga contenida en la fracción I del artículo 459 del mismo ordenamiento legal.

## 2. ORIGEN Y EVOLUCION HISTORICO-JURIDICA

### 2.1. Constitución Política de 1917

Debe destacarse que el artículo 123<sup>4</sup> de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoció a los trabajadores el derecho de huelga pero no estableció un requisito numérico ni tampoco regla alguna para el desahogo de la prueba de recuento.

Entonces, en primer lugar podríamos considerar que este requisito es inconstitucional; sin embargo, pensamos que el principio democrático de las mayorías debe operar en relación no sólo con los actos político-electorales del país, sino que también en la vida interna de una empresa o centro de trabajo debe tomarse en cuenta la opinión mayoritaria.

Este principio cuantitativo es un elemento que se utiliza para determinar si la huelga es legalmente existente o por el contrario, es inexistente, ya que es totalmente justificado que sea la mayoría de los trabajadores de

la empresa o establecimiento los que decidan si están a favor o en contra de determinado movimiento de huelga, en virtud de lo cual consideramos adecuado que exista como un requisito de la huelga, pero tal exigencia debe estar prevista directamente en nuestra Carta Magna y no sólo en la ley reglamentaria, pues en nuestra opinión esta última rebasa, en el tema que comentamos, a nuestra Constitución Política Federal, violando el principio de "supremacía constitucional".

El primer antecedente histórico relacionado con el tema, que hemos localizado, es el contenido en el proyecto de Código Federal del Trabajo de 1928, que fue elaborado en la Secretaría de Gobernación, de la que era titular quien después sería presidente de la República, Emilio Portes Gil, ya que en su artículo 393, establecía las atribuciones y facultades de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje en Pleno y en la fracción IV se les asignaba el:

"Practicar los recuentos necesarios para resolver si existe el estado de huelga cuando afecte a todos los ramos de la industria, de conformidad con las disposiciones de este Código."

Y en el siguiente artículo, el 394, genéricamente se disponía que eran atribuciones y facultades de las Juntas Centrales Especiales o de Industria las que se fijan en el artículo anterior, excepto la fracción VI, de lo que se desprende que se les proponía

competencia  
necesario  
estado de  
tria o es

Como p  
se consi  
era indi  
huelga  
y facult  
nar, des  
sobre lo

## 2.2. Ley

La LFT  
tiene es  
tica de  
Concilia  
alguna p  
sino qu  
establec  
de las J  
Arbitraje  
la Supre  
del 28 c

"...qu  
conf  
tado  
pers  
afec  
no c  
de p  
derá  
sona  
hora  
citac  
les r  
dará  
do,  
pers  
para

Durante  
la Corte  
en el pé  
to de lo

"El r  
ta d  
pue  
ros,  
recu  
nozi

De lo ai  
to hech  
junta qu

competencia para practicar los recuentos necesarios a fin de resolver si existía el estado de huelga cuando afectara la industria o especialidad correspondiente.<sup>5</sup>

Como podemos advertir, en esta propuesta se consideraba que el requisito mayoritario era indispensable en los movimientos de huelga y se concebía como una atribución y facultad de la junta competente determinar, desahogar y resolver lo conducente sobre los recuentos.

## 2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931

La LFT del 18 de agosto de 1931 no contiene esta propuesta que asignaba la práctica de los recuentos a las juntas de Conciliación y Arbitraje ni tampoco regla alguna para el desahogo de esta prueba, sino que fue una hipótesis legal que se estableció en el artículo 75 del Reglamento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, el cual se cita en la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>6</sup> del 28 de abril de 1932, la que establecía:

"...que siempre y cuando se trate de conflictos colectivos y en cualquier estado del negocio en el que se niegue personalidad a los obreros o sindicatos afectados para ejercitar un derecho por no constituir mayoría, se suspenderá de plano el procedimiento y se procederá, desde luego, al recuento del personal, y dentro de cuarenta y ocho horas se resolverá si están o no capacitados para ejercer el derecho que se les niega; en el primer caso, se reanudará el procedimiento y, en el segundo, se declarará que carecen de personalidad los obreros o sindicatos para ejercer el derecho."<sup>7</sup>

Durante la vigencia de la misma ley de 1931, la Corte resolvió, en el mismo caso citado en el párrafo anterior, respecto del recuento de los trabajadores, que:

"El recuento hecho por autoridad distinta de las Juntas de Conciliación, no puede afectar los derechos de los obreros, ni los incapacita para pedir que el recuento se repita por la Junta que conozca del conflicto."<sup>8</sup>

De lo anterior se desprende que el recuento hecho por una autoridad diferente de la junta que conozca el conflicto de huelga no

puede afectar a los trabajadores, es decir, aun cuando no se establecían reglas directas en la ley de la materia sobre el desahogo de la prueba de recuento, ya la Suprema Corte de Justicia de la Nación interpretaba que sólo la junta que conocía del conflicto debía ser la que desahogara el recuento.

El recuento de los trabajadores tiene una finalidad específica, ya que está dirigido a acreditar qué trabajadores están de acuerdo o no con el movimiento de huelga; esta finalidad ya había sido advertida por nuestro máximo Tribunal de Justicia, en la resolución antes mencionada.

"RECuento DE LOS TRABAJADORES. Tiene por objeto comprobar que los trabajadores promoventes tienen personalidad suficiente para su acción y está establecido por el artículo 75 del Reglamento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje."<sup>9</sup>

Incluso esta cuestión fue resuelta por la Corte en el sentido de que el hecho de que un grupo de trabajadores no estuviera de acuerdo con el movimiento de huelga no generaba un problema intergremial, sino que sólo producía la necesidad de practicar el recuento de trabajadores para resolver la existencia o inexistencia del movimiento, como se asienta en la siguiente ejecutoria:

"RECuento DE LOS TRABAJADORES. La inconformidad de un grupo de trabajadores con la huelga declarada por otro grupo no crea un conflicto intergremial, sino que establece la necesidad del recuento de los trabajadores, sólo para el efecto de determinar la existencia o inexistencia del movimiento de huelga."<sup>10</sup>

Aun cuando, en el año de 1947, el Segundo Tribunal Colegiado del Primer Circuito resolvió la validez de un segundo recuento en los siguientes términos:

"No existe ninguna disposición legal que prohíba la práctica de un segundo recuento. La ley no establece ninguna formalidad para efectuarlo. (...) Afirman las quejas que, una vez practicado un recuento de trabajadores huelguistas y no huelguistas, legalmente no es posible practicar un segundo recuento, porque esto sería el principio de una revocación del acuerdo que la autoridad laboral

hubiera dictado sobre la existencia del estado de huelga (su "declaración" por la mayoría de los trabajadores interesados), lo que produciría violación del artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe a las autoridades obrero-patronales revocar sus propias resoluciones.

Así propuesto, el agravio resulta infundado, porque independientemente de que las resoluciones de las autoridades obrero-patronales sean irrevocables, en términos genéricos, en el caso sub júdice debe tenerse en cuenta, de conformidad con el artículo 259 del ordenamiento en consulta, que la huelga es una suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, por lo que la resolución laboral que resuelva sobre la existencia del estado de huelga, no puede tener caracteres de definitividad, de permanencia, de irrevocabilidad en términos específicos, porque en este orden de ideas podría llegarse hasta el absurdo de afirmar que una vez dictada una determinación sobre la inexistencia del estado de huelga, la irrevocabilidad genérica de esa determinación impediría y paralizaría todo arreglo, todo esfuerzo de las partes en conflicto (patronos y trabajadores) para levantar el estado de huelga, poner fin a la suspensión temporal de labores y reanudar las actividades económicas de los obreros y de la empresa.

Además, es inexacta la afirmación de que una vez practicado un recuento no pueda verificarse otro relativo a la declaración anterior de huelga, porque no existe ninguna disposición legal que prohíba la práctica de un segundo recuento, y porque desde el punto de vista legal (fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo), así como desde el punto de vista doctrinal, independientemente de cualesquier otros requisitos *la huelga perdurará solamente mientras persista la voluntad firme de los obreros de mayor número*, de mantener la suspensión temporal de labores, de tal manera que en el momento mismo en que la huelga no esté apoyada por la voluntad de mayoría de los trabajadores interesados, la suspensión temporal de labores deja de llenar el requisito que señala la fracción II del artículo 264 ya citada, y, por ende, no puede subsistir válidamente en la declaración que se haya hecho (...)"<sup>11</sup>

No estamos de acuerdo con este criterio, ya que debe existir una oportunidad debidamente notificada a todos los trabajadores para que en cierto momento decidan si están de acuerdo o no con el movimiento de huelga, pero genera una gran inseguridad que los resultados de un recuento puedan ser modificados con base en un segundo recuento; por estas circunstancias, consideramos improcedente que se autorice la práctica de un segundo recuento.

Para la resolución de este caso, no se contaba, como ya hicimos notar, con reglas legales para el desahogo de la prueba de recuento; afortunadamente, en la ley de 1970 —como veremos posteriormente— y en la actualidad con las reformas de 1980, sí está prevista la recepción de esta prueba y en ninguna de sus fracciones se autoriza la realización de un segundo recuento, por lo cual podemos adelantar que actualmente no está autorizada la práctica de un segundo recuento.

### 2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970

Aun cuando no se refiere expresamente a la práctica de un segundo recuento, es conveniente citar la ejecutoria dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte el 30 de abril de 1984, ya que contiene consideraciones jurídicas de gran importancia que refuerzan nuestra opinión anterior sobre la imposibilidad legal de efectuar un segundo recuento:

**"RECUESTO, IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE.** Es la prueba de recuento a que se contrae el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo que se practica por la autoridad laboral, en la que son de tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurran personalmente, es decir, es el momento procesal en donde se pueda 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 titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo; y precisamente por emitirse el voto ante la autoridad en litigio competente, tiene el carácter de irrevocable en consideración a la firmeza y seguridad de las situaciones jurídicas."<sup>12</sup>

Una cuestión muy importante que debemos de tomar en cuenta, ya que está prevista

en la propia LFT —en la fracción II del artículo 451— es la prohibición del recuento previo a la suspensión de las labores, ya que en el párrafo final de la fracción mencionada, se dispone que la determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, pero en ningún caso como una cuestión previa a la suspensión de los trabajos; esta situación fue comentada en la Cámara de Diputados y fue el diputado Blas Chumacero Sánchez quien en la discusión, en lo general del dictamen y proyecto de Ley Federal del Trabajo en las comisiones unidas I y II de trabajo y de estudios legislativos sección trabajo, manifestó:

"El derecho de huelga se respeta en su integridad. La huelga se realiza por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento y en el caso de que la mayoría sea objetada, el recuento se llevará a cabo después de la suspensión de las labores. Así se evitan los llamados recuentos previos con los cuales se hacía nugatorio el ejercicio de la huelga. En el recuento se tomarán en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran."<sup>13</sup>

La vigencia de la fracción y artículo mencionados sirvió de fundamento legal a la Cuarta Sala de la Corte, en su ejecutoria del 11 de abril de 1972, para considerar contrario a la ley el acuerdo de la autoridad laboral que dispone realizar un recuento antes de que ocurra la suspensión de labores derivada de un movimiento de huelga, en los términos siguientes:

**"RECUESTO PREVIO A LA HUELGA. ILEGALIDAD DE LA RESOLUCION QUE ORDENA PRACTICARLO.** La resolución que dicte una junta, ordenando practicar un recuento antes de que estalle una huelga en la empresa emplazada, para conocer si el acuerdo de suspender el trabajo fue de la mayoría, resulta contrario a lo que establece el artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo en vigor, ya que según este precepto, el recuento sólo es factible cuando se promueve la inexistencia de la huelga."<sup>14</sup>

El maestro Mario de la Cueva, al analizar el artículo 462 de la ley de 1970, que corresponde al actual 931 en vigor, señaló que estaba compuesto de dos partes, ya que las fracciones I y V contenían normas procesales,

en tanto que la segunda parte, en las que incluía las fracciones II, III y IV, se relacionaba con las personas que podían ser trabajadores recontables.<sup>15</sup>

Es importante esta observación de tan destacado juslaboralista, porque teóricamente el Capítulo XX del Título Catorce de la ley laboral se refiere al "Procedimiento de huelga" y, sin embargo, como hace notar el maestro De la Cueva, este precepto contiene normas relacionadas con el derecho sustantivo de huelga, es decir, qué trabajadores pueden participar en el desahogo del recuento y como vemos, ésta no es una cuestión procesal, sino es la facultad que tienen los trabajadores para participar en el recuento, lo que se considera como un derecho sustantivo y no una cuestión adjetiva. Por lo tanto, estas tres fracciones, siguiendo el pensamiento de De la Cueva, deberían estar contenidas en el Título Octavo de la actual ley del trabajo en vigor referente a "huelgas".

Incluso cuando no se refiere a un conflicto de huelga, debemos tomar en cuenta la tesis sustentada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte el 17 de noviembre de 1972, que se relaciona con la titularidad y administración de un contrato colectivo, ya que en este caso, al igual que en la huelga, el recuento es una de las pruebas idóneas para determinar si los trabajadores están o no de acuerdo, ya sea con determinado sindicato para ser el titular del Contrato Colectivo de Trabajo o con el movimiento de huelga, por lo cual sí podemos utilizar este criterio también para efectos de nuestro análisis; al respecto la Sala citada resolvió:

**"RECUESTO PRACTICADO EN DOS ACTOS, VALIDEZ DEL.** Tratándose de un conflicto por titularidad y administración de un contrato colectivo, el hecho de que la diligencia de recuento no se practique en un solo acto, no es una violación procesal comprendida en el artículo 159 de la Ley de Amparo, tanto porque con ella no se coloca a los contendientes en estado de indefensión, si estuvieron representados en la práctica de la diligencia, cuanto porque lo que influye en el sentido del laudo, obviamente, es el resultado del recuento, pero en modo alguno el que se haya practicado en dos actos y no en uno solo."<sup>16</sup>

Aunque no deja de tener cierta razón la Cuarta Sala en esta resolución, debemos

recordar que la fracción I del artículo 931<sup>17</sup> de la ley laboral vigente, indica que la junta debe señalar el lugar, día y hora en que deba efectuarse, lo cual en principio nos llevaría a concluir que, como maneja las palabras en singular (lugar, día y hora) no sería válido un recuento practicado en dos actos.

Esta conclusión que podría ser general, consideramos que sí admite excepciones, es decir, admitimos que el recuento pueda ser practicado en dos actos siempre y cuando las circunstancias lo determinen; esto es, si el número de trabajadores es de tal manera grande frente a la cantidad de personal de que disponga la Junta de Conciliación y Arbitraje que requiera que el recuento se continúe en otro día o en otros días más, aceptamos que se practique no sólo en dos sino en varios actos, pero cuando el número de trabajadores sea reducido, obviamente que será innecesario que el recuento tenga que realizarse en más de dos actuaciones, por ello pensamos que esta disposición debe ser interpretada razonablemente; es decir, estamos de acuerdo en que la redacción de la fracción I del 931 sólo establece el desahogo de la prueba de recuento en una sola ocasión por el número gramatical singular que utiliza en su redacción; sin embargo, cuando se trate de grupos numerosos de trabajadores, estará justificado que se fraccione la recepción de la prueba de recuento.

El investigador Santiago Barajas Montes de Oca ha hecho referencia a esta circunstancia, la cual relaciona con el lugar en que se desahoga de la prueba de recuento, en los siguientes términos:

"RECUESTO. Si son pocos los trabajadores se realiza en la Junta, en caso contrario en la empresa."<sup>18</sup>

En materia de huelga todos los días y horas son hábiles, en términos de lo dispuesto en el artículo 928 fracción III de la LFT en vigor, por eso es que para computar el plazo en que puede promoverse la declaración de la inexistencia de la huelga no se requiere más que sumar, después de la suspensión de los trabajos, 72 horas y en ese momento terminará el tiempo de que disponen los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, para presentar la solicitud correspondiente; si no lo hacen, como lo dispone el segundo y último párrafo

del artículo 929 de la ley laboral, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

### 3. ANALISIS DE LA LEGISLACION VIGENTE

#### 3.1. Lugar y tiempo del recuento

Como hicimos notar, la LFT de 1931 no contenía disposiciones que regularan el recuento en materia de huelga ni tampoco para determinar la titularidad y administración de los contratos colectivos de trabajo o ley, es decir, en general, para efectos del derecho colectivo del trabajo y fue la ley de la materia, vigente a partir del 1 de mayo de 1970, la que en su artículo 462, estableció reglas aplicables a la prueba de recuento, las que sustancialmente reproduce el artículo 931 de la ley laboral vigente.

La fracción I del mencionado artículo 931 dispone que la autoridad laboral competente determine el sitio y el tiempo en que debe desahogarse dicha prueba:

"La junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse."

Es evidente que esta noticia se hará del conocimiento de las partes en el conflicto a través de algún acuerdo, por lo cual la notificación del mismo les hará del conocimiento, ya sea a los trabajadores huelguistas, a su sindicato o a la coalición correspondiente, así como a los patrones y a los terceros interesados, en su caso, el lugar en que se desahogará esta prueba así como el señalamiento del día y hora en que deberá efectuarse.

La notificación del recuento que hace referencia al sitio y tiempo en que tendrá lugar éste no es de carácter especial y se ha considerado de naturaleza ordinaria por la Sala Laboral de la Corte, en los términos siguientes:

"RECUESTO, PRUEBA DE LA NOTIFICACION DE LA FECHA PARA SU CELEBRACION NO ES PERSONAL. La notificación para el desahogo de la prueba de recuento no tiene el carácter de personal por no estar comprendida dentro del artículo 688 de la Ley Federal del Trabajo, de ahí que si el acuerdo que señaló fecha para la celebración del

recuento se publicó en los estrados de la junta, la notificación surtió todos sus efectos legales, ya que se dio cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 697 y 692 de la Ley Federal del Trabajo."<sup>19</sup>

Por lo que se refiere a la primera circunstancia prevista en la fracción I del artículo 931 que se comenta, es decir, al sitio en que debe recibirse la prueba, se ha considerado que el órgano laboral competente tiene libertad al respecto:

"RECUESTO EN CASO DE HUELGA, LA FACULTAD DE LA JUNTA PARA SEÑALAR LUGAR, DIA Y HORA PARA EL, NO ES LIMITADA. La junta da estricto cumplimiento a lo mandado en el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo si señala el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento, pues esta facultad se la confiere la ley, y no está limitada con relación a los centros de trabajo de la empresa."<sup>20</sup>

En un asunto distinto que fue resuelto posteriormente, la Cuarta Sala resolvió expresamente que la diligencia de recuento desahogada en un sitio diferente al que ocupa la junta de ninguna manera viola el procedimiento, ya que la propia LFT establece la facultad de la Junta de señalar el lugar en que deba efectuarse:

"RECUESTO, DILIGENCIA DE, DESAHOGADA EN LOCAL DIVERSO AL DE LA JUNTA, NO VIOLA EL PROCEDIMIENTO. De los artículos 645, fracciones III y IV, y 712 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que el actuario es el funcionario de la junta al que pueden encomendarse ciertas diligencias, y debe estimarse que las mismas son aquellas que no pueden llevar a cabo los demás funcionarios a que se refiere la ley, por impedírsele la naturaleza misma de ellas, como en el caso del recuento de trabajadores, prueba que se encuentra regulada por el artículo 462 de la ley laboral. Si de conformidad con este precepto se señala lugar, día y hora en que debe efectuarse el recuento y el lugar propuesto para el desahogo de dicha prueba, resulta ser otro diverso al del lugar de la junta, debe entenderse que dicha autoridad al comisionar al actuario para que practique la diligencia respectiva no hace otra cosa sino proveer para la realización de la prueba,

mediante la obtención de datos para la misma; por tanto, el hecho de que el actuario levante la diligencia y que ésta se desahogue en local diverso al de la junta, no constituyen violaciones al procedimiento.<sup>21</sup>

**3.2. Recepción de la prueba de recuento**

Una pregunta importante que cabe hacernos en relación con la recepción de la prueba de recuento sería: ¿quién debe desahogar directamente esta prueba?

El artículo 928 de la ley laboral establece las normas que deben observarse en los procedimientos de huelga y en su fracción I dispone que para el funcionamiento del pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero que el presidente debe intervenir personalmente en las resoluciones siguientes:

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.
- d) Declaración de inexistencia<sup>22</sup> o ilicitud de huelga.

Como podemos advertir ninguno de los incisos anteriores hace referencia al desahogo de la prueba de recuento, en virtud de lo cual resulta aplicable el artículo 620, el cual a su vez dispone que para el funcionamiento de:

- a) El pleno requiere la presencia del presidente de la junta y del 50% de los representantes, por lo menos, en la inteligencia de que, en caso de empate los votos de los ausentes se suman al del presidente, y
- b) Las Juntas Especiales, bastará la presencia de su presidente o del auxiliar —quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación, durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica— aplicándose la misma regla del pleno, respecto de los representantes ausentes, en los casos de empate.

Por su parte, el artículo 610 del mismo ordenamiento legal permite que tanto el presidente de la junta como los de las Juntas Especiales<sup>23</sup> sean sustituidos por auxiliares durante la tramitación de los juicios y hasta

la formulación del dictamen, salvo cuando se trate de las resoluciones siguientes, en que deben intervenir personalmente:

- I. Competencia;
- II. Nulidad de actuaciones;
- III. Sustitución de patrón;
- IV. En los casos del artículo 727, y
- V. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordene la práctica de las diligencias a que se refiere el artículo 806.

Nuevamente resulta que no hay salvedad alguna relativa a la prueba de recuento, por lo que, relacionando todas las disposiciones legales citadas con anterioridad llegamos a la conclusión de que, independientemente de que la huelga sea competencia del pleno (porque afecte a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta) o de una Junta Especial (porque se relacione con las ramas de la industria o de las actividades representadas en ella)<sup>24</sup> tanto el presidente de aquélla como el de ésta pueden intervenir directamente o ser sustituidos por auxiliares, siendo necesaria la presencia del 50% de los representantes, cuando menos, en el pleno, no así en las Juntas Especiales, pero en todo caso, los representantes del capital y del trabajo podrán estar presentes para votar las resoluciones que se tomen, mismas que deben ser aprobadas por mayoría de votos y en los casos de empate se suman al del presidente o auxiliar el o los votos de los representantes ausentes.

Es obvio que la solución anterior se aplica cuando la prueba de recuento se recibe por la propia Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca del asunto, pues se realizará ante el presidente o auxiliar y representantes, en su caso, pero no tendríamos la misma respuesta cuando se trata del desahogo fuera del local en que está ubicada la junta y así la propia Cuarta Sala ha considerado válido que el recuento se practique a través de los secretarios o actuarios, si son las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje las que le otorgan la autorización correspondiente; ese fue el sentido de la resolución dictada en el siguiente caso:

**"RECUESTO PRACTICADO POR SECRETARIOS O ACTUARIOS. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE TIENEN FACULTAD PARA OTORGAR**

**AUTORIZACION AL EFECTO.** Los actuarios y los secretarios de las juntas son los funcionarios a quienes la ley y la doctrina encargan la práctica de las diligencias que no pueden realizar de inspección, notificación, requerimiento, recuento de trabajadores, etcétera, y el artículo 640 del Código Laboral expresa que son facultades de los actuarios (fracción III) no practicar oportunamente las diligencias y el artículo 641 del mismo ordenamiento, en su fracción IX, precisa son faltas especiales de los secretarios no levantar las actas de las diligencias en que intervengan; y si en el acuerdo de la junta, ésta autorizó al secretario de la misma y a cierto número de actuarios para practicar la diligencia de recuento, tal facultad está contenida imbitamente en los preceptos antes citados.<sup>25</sup>

El laboralista Baltasar Cavazos Flores al comentar el artículo 462 de la Ley de 1970 que ahora corresponde al 931 del ordenamiento en vigor, abogaba por un recuento rápido que puede favorecer a ambas partes, criterio con el que estamos de acuerdo, mismo que expuso en los siguientes términos:

**"Artículo 462.** Como está redactado este artículo para poder llevar a cabo un recuento, tienen que pasar más de diez días, tiempo durante el cual normalmente ya se causaron daños irreparables a todas las partes en conflicto.

Estamos en contra del recuento previo que desnaturaliza los movimientos de huelga, pero pugnamos por un 'recuento rápido' en beneficio de sindicato, de patronos y de trabajadores.

Sugerimos que por ley y en un plazo máximo de 48 horas después del estallamiento, se fije un recuento opcional que a todo mundo beneficiará.

Si los patronos no tienen razón que se la nieguen, pero si el sindicato no cuenta con la mayoría que lo desengañen de inmediato".<sup>26</sup>

**3.3. Trabajadores que pueden votar**

La fracción II del artículo 931 establece la segunda norma que se relaciona con el

desahog siguiente

"Unic trabaj rran

Esta, qu verá limi previstos título 93 de confie bieran in dad a la de empl

Por lo ta trabajadc de la prue sario que tenga fun de trabaj se preser tente el e

¿Qué pa de la mis fianza y de la pre miento d desahog pregunta sencia d esta prue nados ef

La interp Suprema los traba go de es someters ren obten prueba d ginar el existan caso ext los dos e términos 931 que e será posit habrá ac cuando ría absol presa, pe formalme manera ahogo d

En este como hip

desahogo de la prueba de recuento, en los siguientes términos:

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

Esta, que es la regla general, después se verá limitada por los casos de excepción previstos en la fracción IV del mismo artículo 931, que se refiere a los trabajadores de confianza y a los trabajadores que hubieran ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

Por lo tanto, no será suficiente con que el trabajador de la empresa asista al desahogo de la prueba de recuento, sino que será necesario que se trate de un trabajador que no tenga funciones de confianza ni cuya relación de trabajo hubiere nacido después de que se presentó ante la autoridad laboral competente el escrito de emplazamiento de huelga.

¿Qué pasa entonces con los trabajadores de la misma empresa que no son de confianza y que ya estaban laborando antes de la presentación del escrito de emplazamiento de huelga pero que no asisten al desahogo de la prueba de recuento?; esta pregunta es muy importante porque la ausencia de los trabajadores al desahogo de esta prueba debe tener asignados determinados efectos jurídicos.

La interpretación que la Cuarta Sala de la Suprema Corte ha sostenido, en el caso de los trabajadores que no asistan al desahogo de esta diligencia, es que ellos deberán someterse a los resultados que se hubieren obtenido durante el desahogo de dicha prueba de recuento; es decir, podemos imaginar el caso de una empresa en la que existan mil trabajadores por poner un caso extremo, si sólo acuden dos de ellos y los dos están de acuerdo con la huelga, en términos de la fracción II de este artículo 931 que analizamos, el resultado de la prueba será positivo a favor del movimiento, esto es, se habrá acreditado el requisito de mayoría aun cuando de hecho no representen la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, pero sí constituyen la mayoría jurídica formalmente hablando, que se deriva de la manera en que está reglamentado el desahogo de la prueba de recuento.

En este orden de ideas, es posible plantear como hipótesis la inasistencia total de los

trabajadores al desahogo de la prueba de recuento, es decir, que el día y hora fijados por la junta nadie comparezca a la diligencia, caso en el cual, no se acredita el requisito de mayoría y, en consecuencia, la huelga debe ser declarada legalmente inexistente.

A la misma conclusión, señalada en el párrafo anterior, arribamos en el caso de empate, esto es, cuando es igual el número de trabajadores que apoyan el movimiento que los que se manifiestan en contra de la suspensión de las labores derivada de la huelga.

El criterio respectivo que ha sido sustentado por la Sala Laboral a la letra dice:

"RECuento DE TRABAJADORES. De acuerdo con el artículo 462 fracción IV de la ley laboral, en el recuento de los trabajadores únicamente se tomará en consideración el voto de los que hayan concurrido al mismo, no así los que faltaron, quienes deberán sujetarse al resultado de aquél."<sup>27</sup>

El laboralista Baltasar Cavazos Flores, ha manifestado su desacuerdo con la redacción de este precepto porque considera que en la forma en que está reglamentado el desahogo de la prueba del recuento, se favorece a las minorías activistas y no a la mayoría de los trabajadores que laboren en el centro de trabajo:

"La fracción IV otorga de hecho el derecho de huelga a los trabajadores que concurran a la diligencia del recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, favoreciéndose así a minorías activistas de uno y otro sector."<sup>28</sup>

Es justificable, en parte, la crítica que promulga el doctor Cavazos Flores a la redacción actual de la fracción II del artículo 931, sin embargo, no debemos olvidar que un movimiento de huelga es un acto en la vida de la empresa y, en este sentido, debemos entender por empresa tanto a los trabajadores como a los patrones de tal naturaleza importante que todos los trabajadores deben estar interesados en que se defina y determine si persiste o si se termina el estado de huelga, la suspensión de las labores que afecte a determinado centro de trabajo.

Por eso consideramos que la fracción II tiene su razón de ser, porque arroja sobre los

trabajadores, la responsabilidad de asistir al desahogo de la prueba de recuento.

El espíritu de la disposición nos orilla a interpretar que el legislador consideró que los trabajadores que no asisten al desahogo de la prueba de recuento básicamente están manifestando no tener interés en determinar la mayoría o la minoría de los trabajadores. Es por esto que puede considerarse que la manera actual en que está reglamentada la prueba de recuento en este aspecto, toma en cuenta la responsabilidad de los trabajadores para decidir sobre la minoría o la mayoría de quienes estén de acuerdo con la suspensión de la huelga.

Evidentemente que quienes tengan interés en que se defina una u otra situación tendrán que asistir y no necesariamente serán los que estén a favor o los que estén en contra, ya que tanto a unos como a otros les debe interesar que se resuelva la situación jurídica de la huelga.

En tal orden de ideas, esta fracción no es contraria a los principios procesales del Derecho del Trabajo, sino que fundamentalmente impone a los trabajadores la carga de asistir al desahogo de la prueba de recuento a manifestar su interés ya sea a favor o en contra de dicho movimiento.

Es claro que cuando la mayoría de los trabajadores que asisten a la prueba de recuento están a favor de dicha suspensión, la inasistencia de los trabajadores que bien podrían estar en contra del movimiento, favorece a los simpatizantes de la huelga; en el caso opuesto, cuando sea la mayoría de los trabajadores que asistieron al desahogo de la prueba de recuento quienes estén en contra de dicho movimiento, evidentemente que la inasistencia de los demás trabajadores que sí podrían estar de acuerdo con la suspensión, perjudicaría entonces al movimiento.

De cualquier manera la conclusión a la que arribamos—con base en la disposición contenida en la fracción II del artículo 931— es que establece y arroja sobre los trabajadores la decisión y la responsabilidad de asistir al desahogo de la prueba de recuento para manifestar su apoyo y su participación o, por el contrario, su negativa y su rechazo al movimiento de huelga.

Por último, es importante consignar el criterio sustentado por Francisco Ramírez Fonseca,

quien considera que la incomparecencia de los trabajadores al desahogo de la prueba de recuento debe considerarse como un voto en contra de la huelga:

"...la no concurrencia a que se refiere la fracción II debería de tomarse como desinterés de los trabajadores en el movimiento de huelga y, por lo tanto, considerarse como voto en contra, pues lo contrario significa dejar la suerte de la huelga no en manos de la mayoría de los trabajadores huelguistas sino únicamente en las de aquellos que teniendo interés en ella no necesariamente constituyen mayoría (...)"<sup>29</sup>

Este criterio, que es muy respetable, podría verse también desde el otro punto de vista, que la incomparecencia de los trabajadores se considerará como un voto en favor de la huelga.

Evidentemente que la opinión de Ramírez Fonseca no deja de tener cierta motivación (quien no asiste ¿es por que rechaza a la huelga y está en contra del movimiento o porque apoya la suspensión de labores y desea que continúe?), pero, en todo caso, habría que tomar en cuenta la disposición que estamos analizando de la fracción II del artículo 931, la cual sólo nos indica que tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento, lo que determina que quienes no asistan, ya sea que estén a favor o en contra de la suspensión de labores, no tendrá ningún valor su incomparecencia.

### 3.3.1. Situación de los trabajadores eventuales

Otro aspecto que es muy importante mencionar en relación con los trabajadores que pueden votar en la prueba de recuento, se relaciona con aquellos que desempeñan labores eventuales, ya que desde la resolución del 18 de enero de 1929, la presidencia de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es decir, antes de la vigencia de la primera LFT, resolvió el caso siguiente, en que se consideró que este tipo de prestadores de servicio no debían ser tomados en cuenta:

"EL TRABAJADOR EVENTUAL NO SE TOMA EN CUENTA PARA LOS EFECTOS DE LA DETERMINACION DE LA MAYORIA (...). El trabajador eventual

no debe ser considerado en el recuento de los trabajadores de una factoría en la que la generalidad o mayoría de los operarios trabajan permanentemente, para determinar el número de los huelguistas, porque, siendo la naturaleza de su trabajo transitorio, no tienen interés manifiesto en mejorar su situación ni en ayudar a sus compañeros a obtener las ventajas que les corresponden en el mejoramiento creciente de las condiciones del trabajo, sino que, más bien, son un obstáculo que ellos mismos o por coacción de sus patrones presentan para lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo."<sup>30</sup>

El mismo criterio sostiene Juan Climent Beltrán en los siguientes términos:

"TRABAJADORES EVENTUALES. Son ajenos a la vida de la empresa, por lo que quedan excluidos de la mayoría obrera a diferencia de los trabajadores sustitutos y de temporada, los cuales sí deben figurar en el recuento."<sup>31</sup>

No coincidimos con estos criterios ya que, como hemos sostenido, la ley laboral vigente no regula expresamente la situación que guarda el derecho de huelga de los trabajadores eventuales y las reglas generales contenidas en el Título Octavo y en el Capítulo XX del Título Catorce no se pueden adecuar a las características de este tipo de labores:

"...por ejemplo, no podríamos equiparar para efectos del recuento, el voto de un trabajador eventual con el de uno de planta, aun cuando se podría adoptar una fórmula proporcional, referida a un lapso de tiempo (número de días laborados por el eventual frente al total de días trabajados los 365 anteriores al estallamiento de la huelga)..."<sup>32</sup>

### 3.3.2. Documentos de apoyo para el desarrollo del recuento

Aun cuando no está consignada expresamente en el artículo 931 que analizamos, la base documental sobre la cual se desarrolla la prueba de recuento son las liquidaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o la última nómina de pago que contiene la lista de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa.

Es evidente que estos documentos pueden ser preparados por el patrón, ya que podría él—por ejemplo— incluir en la nómina a personas que no sean trabajadores, al igual que podría darlos de alta e, incluso, pagar sus cuotas del Seguro Social con el solo objeto de que se consideraran trabajadores.

Es inconcuso que estos casos de mala fe son excepcionales y que, generalmente, la situación es normal y, por ende, tanto las nóminas de pago como las liquidaciones al Seguro Social y el pago de las aportaciones al Infonavit representan con veracidad a todos aquellos trabajadores que pertenecen a la empresa y que, por lo tanto, tendrían derecho a recontar siempre que no desempeñen labores de confianza o que hubieren ingresado a laborar después de la presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

¿Qué ocurre en los casos en que, por alguna circunstancia, no se disponga de los documentos citados que constituyen la base para recibir el voto de los trabajadores en esta prueba y que, como hemos señalado, no representa un requisito de la misma pero sí facilita su recepción?

Es evidente que cuando prevalece la buena fe entre las partes, se pueden adoptar reglas convencionales, y la primera sería el acuerdo de los representantes empresariales y sindicales para definir una lista de trabajadores o reconocer como tales a cada una de las personas que asistan al recuento.

En el supuesto citado en el párrafo anterior, si alguna de las partes quisiera sorprender a la otra, es decir, que votaran personas que no fueran realmente trabajadores de la empresa, en nuestra opinión, debe permitirse su participación en el recuento y, en su caso, consignar la objeción correspondiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 931, fracción V, de la LFT, pues no advertimos disposición legal alguna que permitiese a la autoridad laboral limitar la emisión del voto de quienes se ostentasen como trabajadores.

Como puede advertirse, esa simulación podría favorecer a la parte que estuviera interesada en prolongar la etapa de suspensión de las labores, pues de haber objeciones la junta debe citar a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, por

lo que debiera valorarse la posibilidad de imponer la pena de prisión y el cobro de la multa, a que se refiere el artículo 1006 de la ley de la materia, en contra de los representantes sindicales o empresariales que presenten a los supuestos trabajadores, independientemente de las sanciones penales a que se hicieren acreedores estos últimos sujetos.

### 3.3.3. Trabajadores despedidos después de la presentación del emplazamiento a huelga

La LFT de 1931, como habíamos comentado con anterioridad, no establecía reglas para el desahogo de la prueba de recuento, por lo tanto —con anterioridad a su vigencia— fueron sólo las interpretaciones de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal las que guiaron la aplicación de distintos criterios para resolver algunos casos de huelga, como el de la Unión Sindical de Empleados de Café contra Fernando García Herreros, en que la Junta Especial número VI, con fecha 8 de agosto de 1927, sostuvo:

“Para los efectos de la determinación de si la mayoría de los obreros es huelguista o no, cuentan los obreros separados por el patrón con posterioridad al conflicto; a *contrario sensu* no cuenta los obreros admitidos con posterioridad al conflicto.”<sup>33</sup>

Como podemos observar, estos son los casos que ahora regulan las fracciones III y IV del artículo 931, las que actualmente disponen:

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

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

La diferencia entre el criterio de la Junta Especial mencionada y las hipótesis legales de la dos fracciones transcritas consiste en que aquél toma como referencia

temporal al conflicto —que no resulta fácil de comprobar— mientras que éstas adoptan como antecedente la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, la que puede acreditarse fehacientemente con la constancia de recepción de la autoridad competente.

Acorde con la resolución citada, la presidencia de la junta de referencia, consideró posteriormente:

“No se toma en cuenta a las personas que hayan dejado de prestar sus servicios con fecha anterior a aquella en la que surgió el conflicto entre obreros y empresa y por el cual se declaró a ésta por aquéllos el estado de huelga.”<sup>34</sup>

Finalmente, el maestro Jesús Castorena también nos menciona la resolución del 15 de febrero de 1930 dictada respecto de la huelga contra A. Martínez Béjar, en la que la misma presidencia ratificó el criterio de la Junta Especial número VI, antes mencionado, en los términos siguientes:

“No se tomarán en cuenta para los efectos de la ley reglamentaria del artículo 40. constitucional a las personas que hayan sido contratadas para prestar sus servicios después de sucedido el conflicto.”<sup>35</sup>

Por su parte, Juan Climent Beltrán hace referencia a la ejecutoria dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con fecha 14 de marzo de 1940, en la que se sostiene el criterio de la Junta Especial citada, es decir, que sí cuentan los trabajadores cuando fueren despedidos por el patrón en el periodo de prehuelga, no así aquellos que hubieren sido separados del trabajo con anterioridad a la presentación del escrito de emplazamiento.<sup>36</sup>

De los casos anteriores, se desprende entonces que desde 1927 ya se había observado el fenómeno consistente en que el patrón, una vez que conocía que los trabajadores habían iniciado un movimiento de huelga, empezaba a despedir a algunos trabajadores para reducir el número de los que simpatizaban con el movimiento de huelga a fin de obtener un resultado favorable en el recuento.

Estos antecedentes motivaron que en el año de 1956 se turnara a la Primera Comisión

de Trabajo de la Cámara de Diputados un proyecto de decreto que remitió el Senado de la República por el cual se reformaron y adicionaron diversos artículos de la LFT, específicamente la fracción II del en ese entonces vigente artículo 264, el cual requería, para declarar una huelga:

“II. Que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o la negociación respectiva.”

La adición que se propuso y que se aceptó respecto de esta fracción II fue en los siguientes términos:

“Para determinar dicha mayoría también se considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la junta del escrito que se refiere la fracción II del artículo siguiente.”

El argumento que expuso la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, para aceptar esta adición fue expuesto en los siguientes términos:

“También ha sido práctica invariable de los tribunales del trabajo que para determinar la mayoría de trabajadores de una empresa en caso de un conflicto de huelga, se consideren como trabajadores a los que hubiesen sido despedidos del empleo durante el periodo de prehuelga, por lo que debe elevarse a la categoría de ley, dicha práctica y para ello, se adiciona el artículo 264 en su fracción II.”<sup>37</sup>

Entonces, la fracción que ahora comentamos tiene sus antecedentes reales como una práctica interpretativa de los tribunales laborales y de las autoridades de amparo, que fue incorporada legalmente desde 1956.

Esta misma disposición fue conservada por la LFT de 1970 en la fracción III de su artículo 462, la cual estaba redactada en los mismos términos gramaticales que ahora presenta la redacción de la fracción III del artículo 931 en vigor, excepto la terminación, que anteriormente decía “...de la fecha que se menciona en la fracción anterior...” y ahora dispone “... de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento...”

¿Qué pasa con los trabajadores que después de la presentación del escrito de emplazamiento de huelga incurrir en alguna causa que amerite la rescisión de su relación laboral?, es decir, aquellos que estaban laborando cuando se presentó el escrito y continuaron haciéndolo durante una parte del periodo de pre huelga, pero que antes de que se suspendan las labores realizan alguna de las conductas sancionadas por el artículo 47 de la LFT.

Es evidente que el patrón tendrá derecho a despedirlos, obviamente si esto ocurre antes de la suspensión de las labores, ya que debemos recordar que cuando se inicia la fase de suspensión del trabajo se suspenden los efectos de las relaciones laborales y no habría posibilidad de rescindir una relación que está suspendida, pero cuando las causales de rescisión sean cometidas por el trabajador y el patrón tenga tiempo de efectuar dicha rescisión dentro del periodo de pre huelga, podría considerarse que no deben computarse los votos de esos trabajadores.

Ni aun en esta hipótesis apoyamos una conclusión afirmativa, toda vez que ese acto del patrón puede ser cuestionado por el trabajador a través del procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente y no obstante que esta autoridad laboral resolviese el asunto en forma desfavorable al prestador de servicios, si éste interpusiera demanda de garantías, sería necesario que la justicia de la Unión no lo amparara o sobreseyera el caso para tener como verdad legal la rescisión de la correspondiente relación laboral.

Y todo esto que hemos anotado en pocas palabras, requiere de un tiempo que, seguramente, rebasaría el necesario para preparar y desahogar la prueba que se analiza, pero en el supuesto caso de que el trabajador a la fecha del recuento no hubiese presentado su demanda o habiéndolo hecho la junta hubiese dictado laudo en su contra sin haber interpuesto juicio de garantías, consideramos que debe ser excluido de dicha probanza o, en caso de haber asistido a su desahogo y ser objetado en la propia diligencia, debe proceder legalmente la anulación de su voto para efectos de determinar la mayoría o minoría huelguista.

¿Por qué es necesario que la rescisión efectuada por el patrón sea definitiva legalmente;

es decir, que ya no admita medio alguno de impugnación legal en el caso que nos ocupa?

Porque, eventualmente, quedaría en manos del empleador la posibilidad de alterar la composición numérica de los trabajadores que apoyen o rechacen el movimiento de huelga y, al respecto, podemos plantear dos hipótesis:

- a) Que el patrón proceda justificadamente y que la rescisión esté apoyada en causales atribuibles al trabajador.
- b) Que el despido del prestador de servicios sea injustificado y que el empleador se conduzca de mala fe.

Como el único procedimiento que permite resolver la justificación o injustificación de la separación realizada por el patrón es el ordinario, previsto en el Capítulo XVII (artículos 870 a 891 de la LFT), como habíamos apuntado con anterioridad, llegamos a la conclusión negativa ya señalada.

Al respecto debemos anotar la opinión que sustenta J. Jesús Castorena, sobre los derechos del empresario durante el periodo de pre huelga, ya que este just laborista menciona que si bien el patrón tiene el derecho, conforme a la ley, de contratar nuevos trabajadores y de despedir a los que tiene en su servicio:

"Durante el periodo de pre huelga, que se cuenta desde el momento del emplazamiento, o sea aquel en el que se hace entrega al patrón del pliego de peticiones a aquel otro en que se suspenden las labores, los derechos de contratación y despido del patrón, aunque no se alteran, sí se ajustan en sus efectos para evitar, según reza la jurisprudencia que inspiró la reforma a la Ley del 31, que el patrón puede intervenir modificando, mediante el ejercicio de esos derechos, la relación numérica de los trabajadores, es decir, destruyendo una mayoría huelguista."

Por lo cual el autor señala que "el personal despedido durante el periodo de pre huelga se toma en consideración para integrar la mayoría".<sup>38</sup>

Briseño Sierra, con base en los comentarios de Breña Garduño y Cavazos Flores, critica esta situación, ya que afirma que se

restringen los derechos del patrón antes de que se genere la relación procesal, es decir, se toma como base para incorporar a los trabajadores participantes del recuento la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga y no la fecha en que se notifica a la empresa dicho emplazamiento de huelga, que es el momento, de acuerdo con Briseño, en que ya se genera la relación procesal.<sup>39</sup>

Nosotros consideramos, por nuestra parte, que se trata de una disposición que tiende a proteger el interés de los trabajadores, ya que normalmente cuando se trata de los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, el patrón conoce con anticipación cuándo termina la vigencia de dichos pactos colectivos de trabajo, por lo cual podría programar sus despidos de tal manera que cuando llegare la fecha de la huelga, pudiera tener una mayoría favorable a la empresa.

Aquí debemos recordar que, incluso, con anterioridad a cualquier promoción de carácter procesal se protege a los trabajadores, ya que en el artículo 364 de la LFT, dispone que:

"Para la determinación del número mínimo de trabajadores que son necesarios para constituir un sindicato, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste."

Es decir, la protección legal a favor de los trabajadores se anticipa incluso a la presentación de la solicitud de registro, por lo tanto consideramos que la norma que analizamos del artículo 931, tiene una mayor formalidad puesto que se toma como punto de partida la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

### 3.4. Trabajadores excluidos del recuento

#### 3.4.1. Trabajadores de confianza

Como hemos mencionado, la ley de 1931 no establecía reglas para el desahogo de la prueba de recuento, por lo tanto esta hipótesis relacionada con los trabajadores de confianza también se formó con los

antecedente presentaron siones cons actual fracc

Vale la pen incorporada 1970, en su los votos de

Nicolás Piza mencionaba

"En las h se como efectos o ministrac decir, lo altos em

En esta hip definir, en reúne las c de confianza no ser así, el recuento

Para consi fianza a ur desarrollar se refiere materia en

"La cate za depi funcione signació Son fur rección, zación, y las q persona presa o

J. de Jesús que ya her a la resoluc la Junta C del Distric tiembre de jadores de bueno!, S.

"Las pe neral d das er determ

Este misr resolució

antecedentes de distintos casos que se presentaron en la práctica y cuyas conclusiones constituyeron el antecedente de la actual fracción IV del artículo 931.

Vale la pena recordar que esta norma fue incorporada al artículo 462 de la ley de 1970, en su fracción II, que también excluía los votos de los trabajadores de confianza.

Nicolás Pizarro Suárez, en su obra de 1938, mencionaba que:

"En las huelgas no pueden conceptuarse como trabajadores ni contar para los efectos de la mayoría los directores, administradores generales y gerentes, es decir, lo que en general se llama los altos empleados."<sup>40</sup>

En esta hipótesis legal es muy importante definir, en primer lugar, si el trabajador reúne las características de un empleado de confianza para poder excluirlo, porque de no ser así, tendrá derecho a participar en el recuento.

Para considerar como trabajador de confianza a un prestador de servicios debe desarrollar las funciones generales a que se refiere el artículo 9o. de la ley de la materia en vigor, el cual dispone:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

J. de Jesús Castorena, en su obra de 1931, que ya hemos comentado, hace referencia a la resolución dictada por la Presidencia de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, con fecha 27 de septiembre de 1929, relacionada con los trabajadores de la Compañía Dulcera ¡Oh, qué bueno!, S.A., en los siguientes términos:

"Las personas encargadas en forma general de una negociación no son tomadas en cuenta para los efectos de la determinación de la mayoría."<sup>41</sup>

Este mismo autor, también menciona la resolución de la Junta Especial Número VI

de la misma Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, del 8 de agosto de 1927, de la Unión Sindical de Empleados de Café contra Fernando García Herberos, en la que se resolvió:

"Tampoco cuentan los obreros o trabajadores que ejerzan actos de dirección a nombre y en representación del principal."<sup>42</sup>

Por lo tanto, ha sido un criterio reiterado el que se excluya del recuento a los trabajadores de confianza.

En relación con el caso que analizamos, debemos recordar los criterios que menciona Alberto Trueba Urbina, en los que se comentan las características específicas de este tipo de trabajadores:

"EMPLEADOS DE CONFIANZA. La calidad de profesionista no da de por sí sola a quien la tiene el carácter de empleado de confianza dentro de una empresa. Dicho carácter depende de las actividades desempeñadas, cuando son de las definidas por la Ley Federal del Trabajo, como de dirección o de administración, de inspección de labores, o de trabajos personales del patrón. Por lo tanto, un ingeniero puede ser trabajador de confianza o trabajador ordinario, según ejerza o no las funciones arriba mencionadas.

Por lo demás, es generalmente en los contratos colectivos donde se determina cuáles son los puestos de confianza y cuáles los de escalafón y si existe alguna diferencia o conflicto de criterio sobre el particular, entre los trabajadores y la empresa, debe ser la Junta Local de Conciliación y Arbitraje competente la que lo resuelva, sometido que sea a su jurisdicción. ('Opinión del Departamento del Trabajo. Of. Núm. 9-1592. Al Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas', *Revista Mexicana del Trabajo*, t. I.)

EMPLEADOS DE CONFIANZA. No es la forma de percibir su sueldo o salario la que da a un individuo, para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, su carácter de trabajador ordinario o de empleado de confianza o representante del patrón, en los términos del artículo 4o. de la ley citada. Este último carácter, el de representante del patrón, lo tienen sólo aquellos que en nombre de

éste ejercen funciones de dirección o administración, y en una palabra, que sustituyen a la persona física o moral que representan. ('Opinión del Departamento del Trabajo. Of. Núm. 9-1537. Al Presidente del Comité de Acción Obrera. Nueva Rosita, Coahuila'. *Revista Mexicana del Trabajo*, t. I.)"<sup>43</sup>

El argumento que se expuso en la iniciativa de la LFT de 1970 para incorporar esta exclusión de los trabajadores de confianza, que de hecho ya era un criterio de interpretación que se venía aplicando desde largo tiempo atrás, fue expuesto en la manera siguiente:

"Sostienen también los trabajadores que no deben ser considerados en los recuentos, los trabajadores de confianza, porque ello los colocaría ante el dilema de preferir los intereses de los trabajadores o hacer honor a la confianza depositada en ellos haciendo a un lado las relaciones obreras."<sup>44</sup>

La propuesta de la iniciativa enviada por el Ejecutivo Federal a la Cámara de Diputados no sufrió modificación en este punto y aprobada posteriormente por la Cámara de Senadores se incorporó a la ley de 1970, de la cual pasa a la reforma procesal de 1980.

Aquí es importante citar un criterio que sostuvo la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con fecha 30 de junio de 1971, porque se consideró que no es falta de probidad que el patrón no cubriera los salarios de los trabajadores de confianza de la empresa afectada por un movimiento de huelga, en los siguientes términos:

"HUELGA, SUSPENSIÓN DE LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. No es falta de probidad del patrón el no cubrir los salarios de los trabajadores de confianza de la empresa afectada por un movimiento de huelga, por estar suspendidos sus contratos como consecuencia de la huelga."<sup>45</sup>

Es importante el criterio anterior, porque la costumbre empresarial ha consistido en pagar los salarios a los trabajadores de confianza; es decir, cuando se inicia la suspensión de las labores la empresa, en muchas ocasiones, consigue determinado

local para continuar desarrollando algunas funciones del centro de trabajo, aun cuando específicamente en el lugar donde se realice la labor de los trabajadores ésta esté suspendida, pero puede ser una casa particular, algún hotel o cualquier otro lugar que la empresa elija.

Obviamente, ese lugar no estará afectado por la huelga y en él acostumbran los patrones reunir al personal de confianza para que siga desarrollando determinadas labores que permitan la reanudación de los trabajos una vez que termine el conflicto.

Por eso es que normalmente a los trabajadores de confianza la costumbre empresarial ha sido en el sentido de pagarles los salarios, sin embargo, como podemos advertir de la ejecutoria anterior, esta costumbre no ha generado el derecho a favor de los trabajadores de confianza, por lo tanto resulta que es potestativo para el patrón o empresario cubrir a los trabajadores de confianza los salarios durante el conflicto de huelga.

También debemos consignar en este apartado el criterio expuesto por Néstor de Buen, ya que considera que "...si son los trabajadores de confianza los que plantean la huelga, los demás trabajadores sí están facultados para recontar".<sup>46</sup>

El doctor Baltasar Cavazos Flores considera que esta fracción que analizamos, respecto de la hipótesis de los trabajadores de confianza, carece de fundamento constitucional, ya que se excluye a los trabajadores y se les viola su garantía de audiencia; este criterio ha sido expuesto en los siguientes términos:

"Por lo que hace a la fracción II (artículo 462) que previene que los trabajadores de confianza no deben recontar en los movimientos de huelga, la consideramos precisamente anticonstitucional, ya que en nuestra opinión en dicho movimiento deben de contar todas las personas que se vean afectadas por el mismo. A los empleados de confianza, que en un momento dado nadie sabe quiénes son, se les viola la garantía de audiencia, ya que sin ser escuchados se pueden quedar sin salarios caídos si la huelga se declara inexistente. El hecho de que los trabajadores de confianza no sean reconocidos en los

movimientos de huelga, no sólo es injusto sino inhumano.

Se argumenta que dichos empleados no deben recontar, porque podrían ser parciales al patrón. Quien ello afirma desconoce la verdadera situación de los trabajadores de confianza, pero suponiendo que así fuera, si sus intereses son afectados, de todos modos deben recontar.

Es como si los patrones pretendieran que no recontaran los trabajadores sindicalizados por ser afectos a su sindicato. Sería absurdo."<sup>47</sup>

También debemos consignar la distinción del mismo investigador laboralista Cavazos Flores que menciona en una obra distinta, en los siguientes términos:

"Por lo demás, nuestro Tribunal Colegiado se cubrió de gloria, cuando pronunció la ejecutoria que a continuación se transcribe y en donde a nuestro juicio confundió el derecho a recontar de los trabajadores de confianza en una huelga ajena a ellos, con el derecho que indiscutiblemente tienen de emplazar a huelga y recontar en sus propios movimientos.

**HUELGA, LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA CARECEN DE DERECHO A DECLARARLA.** De la interpretación del conjunto de normas que integran la Ley Federal del Trabajo se desprende la conclusión de que los trabajadores de confianza carecen del derecho de ir a la huelga, porque así se deduce del 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 indica que cuando se ofrece como prueba en una huelga el recuento, no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, pues no tendría sentido estimar que sí pueden ir a la huelga si en el momento de recontar a los huelguistas sus votos no fuesen tomados en consideración, produciéndose así la contradictoria situación de que precisamente quienes emplazan 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 en el artículo 9o. se estatuyó quiénes son los trabajadores de confianza, que resultan ser los directos representantes del patrón y sus más cercanos colaboradores, lo que hace que su interés se identifique con el 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 último, que por su propia naturaleza los trabajadores de confianza no pueden ser nunca superiores en número a los que no lo son, de lo que se sigue que siempre están en minoría.

*Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo en revisión 20776. Sindicato de Trabajadores de Confianza de la Empresa Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril, 16 de febrero de 1977. Mayoría de votos. Disidente: Rafael Pérez Miravete.*<sup>48</sup>

Ramírez Fonseca menciona la ejecutoria del Amparo Directo 139/1979 relacionada con el recuento, en la cual se establece que:

"Los trabajadores que desempeñen labores de vigilancia son trabajadores de confianza para efectos de la prueba de recuento."<sup>49</sup>

Por lo tanto, los trabajadores que efectúen este tipo de labores no deberán ser tomados en cuenta para determinar la mayoría o la minoría en los casos del recuento.

En los casos en que no sea muy clara la situación del trabajador, es decir, en que haya duda si las funciones son o no de confianza, esta circunstancia puede ser objetada en el desahogo de la prueba de recuento con base en la fracción V del artículo 931, como lo interpretó la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su ejecutoria que a la letra dice:

**"RECUESTO DE TRABAJADORES DE CONFIANZA, OBJECIONES AL.** Si bien es cierto que la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 183 determina que los trabajadores de confianza 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

ca  
an  
tar  
fia  
qu  
co  
la r  
da:  
al p  
que  
de  
y té  
artí

Por se  
pena c  
relacion  
rio y el  
timo pa  
un recu  
29 de n  
cía de  
Arbitraje

Este crít  
de Justic  
11 de oc

"FAN  
comp  
bajac  
recue

3.4.2. T  
c

El segun  
visto en  
refiere a  
gresado  
fecha de  
plazamie

La dispos  
corpora e  
la LFT de  
hipótesis  
ción IV d  
hemos v  
Junta Es  
Conciliac  
el 8 de a

Este sup  
ta nos pu  
ciertas pa  
te, tanto  
borales c  
autores h

casos de huelga, y que la fracción II del artículo 462 establece que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza, lo cierto es que la circunstancia de que un trabajador sea o no de confianza, considerando que tal calidad depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto, constituye materia de objeción que debe hacerse valer en el momento de la diligencia de recuento, en la forma y términos de la fracción V del precitado artículo 462 del Código Laboral vigente.<sup>50</sup>

Por ser una cuestión relacionada, vale la pena comentar en este apartado, que las relaciones de parentesco entre el empresario y el trabajador no inhabilitan a este último para ser tomado en consideración en un recuento, como fue sostenido desde el 29 de noviembre de 1929 por la Presidencia de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.<sup>51</sup>

Este criterio fue ratificado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su ejecutoria del 11 de octubre de 1945, en la que sostuvo:

"FAMILIARES DEL PATRON. Si se comprueba que tienen el carácter de trabajadores, no pueden ser excluidos del recuento."<sup>52</sup>

### 3.4.2. Trabajadores que ingresaron con posterioridad

El segundo de los casos de exclusión previsto en la fracción IV del artículo 931 se refiere a los trabajadores que hubieran ingresado a laborar con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

La disposición legal correspondiente se incorpora en la fracción II del artículo 462 de la LFT de 1970, la cual contenía la misma hipótesis legal que ahora contempla la fracción IV del artículo 931, que recoge, como hemos visto, el criterio sustentado por la Junta Especial Número VI de la Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, el 8 de agosto de 1927.

Este supuesto legal, aunque a primera vista nos pudiera parecer muy claro, presenta ciertas particularidades que, afortunadamente, tanto los criterios de las autoridades laborales o judiciales de amparo y diversos autores han tratado de resolver.

Así, por ejemplo, tenemos que la referencia a la fecha de presentación se encuentra integrada no sólo por el día, sino que también debe tomarse en consideración la hora de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, por lo que haciendo una interpretación más específica, podemos decir que no podrán ser considerados como trabajadores los que hubieren ingresado al trabajo después del momento, es decir, después de la hora y minuto en que se hubiere presentado el escrito de emplazamiento de huelga.

Así lo ha considerado la Sala Auxiliar de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su resolución del 29 de septiembre de 1983, como se menciona a continuación:

"RECUESTO DE TRABAJADORES. El artículo 931, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, señala que no se computarán en el recuento los votos de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga. Esto no debe ser interpretado tan literalmente que se entienda que sólo quedan excluidos los trabajadores que hayan ingresado al día siguiente al del emplazamiento, tomando en cuenta como 'fecha' el día, sin considerar la hora. Esta interpretación debe ser evitada conforme a la regla de los artículos 2o. y 18, ya que de estimarse sí habría casos en que se daría al patrón la oportunidad de cambiar el balance del recuento con posterioridad al emplazamiento, siempre que lo hiciera en el mismo día, y esto no sería favorable al equilibrio y a la justicia en las relaciones entre trabajadores y patrones. Así pues, tratándose tanto de recuentos para decidir sobre huelga, como para determinar la titularidad mayoritaria de un contrato colectivo, se debe estimar que el trabajador que haya ingresado con posterioridad al momento en que se presenta el escrito relativo, no será tomado en consideración."<sup>53</sup>

## 3.5. Casos no previstos

### 3.5.1. Renuncia del trabajador

Otro caso importante, que debemos tomar en cuenta, se refiere al de los trabajadores que hubieren renunciado con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de

emplazamiento de huelga; es claro que en este caso, siguen prestando sus servicios después de que se presentó el escrito de emplazamiento de huelga, pero renuncian antes de que se desahogue la prueba de recuento.

Desde un punto de vista material, si el trabajador ha tomado la decisión de retirarse del trabajo, se puede considerar que carece del presupuesto laboral que lo faculta a participar; es decir, ya no tiene el carácter de trabajador y, consecuentemente, es evidente que legalmente ya no le corresponde ningún interés relacionado con la empresa en la que laboraba, por lo tanto, podríamos concluir que no deben tomarse en cuenta los votos de estas personas aun cuando concurren, ya que han manifestado su interés en desligarse de la empresa a través de la renuncia que hubieren presentado.

Sin embargo, debemos recordar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 447 de la LFT, la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure y, por ello, puede considerarse formalmente que la renuncia al trabajo no surte efectos, en tanto dure la suspensión derivada de la huelga.

Ni los capítulos I y II del Título Octavo ni el Capítulo XX del Título Catorce —todos ellos del ordenamiento laboral— contienen disposición alguna que expresamente precise cuáles son los efectos laborales que se suspenden; implícitamente se refieren al tema los artículos siguientes:

**Artículo 440.** Define a la huelga como *la suspensión temporal del trabajo.*

**Artículo 443.** Limita a la huelga al mero acto de *la suspensión del trabajo.*

**Artículo 451.** Describe los requisitos necesarios para *suspender los trabajos* (párrafo *introdutorio*), dispone que sea la mayoría de los trabajadores quienes realicen *la suspensión* y prohíbe que la determinación de dicha mayoría se promueva como cuestión previa a *la suspensión de los trabajos* (fracción II).

**Artículo 459.** Establece como causa legal de inexistencia de la huelga que *la suspensión del trabajo* se realice por la minoría de trabajadores (fracción I).

**Artículo 466.** Impone a los trabajadores huelguistas de hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuar la atención de los pacientes recluidos al momento de *suspender el trabajo*, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento (fracción II).

**Artículo 469.** Dispone que cuando la huelga termine por allanamiento del patrón, éste debe cubrir *los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores*.

Los artículos 920, fracción III; 927, fracción II; 928, fracción V, párrafo segundo; 929, párrafo primero y 935, de la ley laboral, también hacen referencia a *la suspensión de labores*, y el 937, párrafo segundo del mismo ordenamiento, menciona *el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga*.

Como podemos advertir, los preceptos citados relacionan la suspensión con dos efectos específicos: el trabajo y el pago de los salarios, los cuales coinciden con lo dispuesto en el párrafo introductorio del artículo 42, de la ley en comento, que forma parte del Título Segundo, denominado expresamente "Relaciones individuales de trabajo", motivo por el cual no podemos aplicar directamente a la huelga que es una especie de las "Relaciones colectivas de trabajo" previstas en el Título Séptimo de la misma ley.

En este orden de ideas, podemos concluir que, en estricto derecho, aun cuando el trabajador hubiese renunciado, si esta manifestación unilateral de voluntad del prestador de servicios ocurre con posterioridad a la suspensión de las labores, no surte efectos y, por ende, si el renunciante se presenta al recuento debe ser tomado en cuenta para determinar el número de trabajadores que estén a favor o en contra de la huelga.

Consecuentemente, si la dimisión tiene lugar después de la presentación del escrito de emplazamiento de huelga pero antes de la suspensión de los trabajos, tal renuncia debe operar y la persona en cuestión no tendría derecho para participar en el recuento.

### 3.5.2. Trabajadores expulsados de su sindicato

Debemos tomar en cuenta que no sólo el patrón puede separar al trabajador de su empleo, sino que también la organización

sindical a la que pertenezca puede aplicarle la cláusula de exclusión y, con ello, terminar, o cuando menos suspender la vigencia de la relación de trabajo de determinado obrero y, consecuentemente, impedir que fuera tomado en cuenta en el recuento.

Es decir, aunque el artículo 931 en la fracción III que analizamos no contempla el caso, ya que sólo se refiere a la hipótesis relacionada con el patrón<sup>54</sup>, debemos considerar que la aplicación de la cláusula de exclusión por parte de un sindicato es un caso similar, del cual ya se tiene noticia desde la resolución de fecha 7 de octubre de 1946, citada por Enrique Tapia Aranda, en la que se consideró:

"No basta la aplicación de la cláusula de exclusión por parte de un sindicato a sus obreros para considerar rotos los contratos de trabajo que tengan celebrados con sus patrones, porque esa aplicación es hecha unilateralmente por el propio sindicato, y mientras no la acate el patrón, continúa vigente la relación contractual, motivo por el cual aquellos a quienes se hubiese aplicado, tienen derecho a votar, en los casos en que se decreta un movimiento de huelga a una empresa por el gremio al cual hayan pertenecido y que les haya aplicado la sanción de exclusión; pero no puede decirse lo mismo con referencia a los trabajadores nombrados por el mismo sindicato para sustituir a los excluidos, porque todavía no entran al servicio de sus patrones y solamente tienen la expectativa laborable, que se realizará hasta que ocupen el lugar de los excluidos."<sup>55</sup>

Una variante de la hipótesis que se comenta en el párrafo siguiente, que fue resuelta por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, puede aplicarse al recuento en materia de huelga aun cuando se relaciona con un conflicto de titularidad y administración de un contrato colectivo.

Este asunto fue resuelto el 25 de agosto de 1977 por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de considerar que estos trabajadores todavía tenían tal carácter aunque hubiesen sido expulsados, si la asamblea en la que se tomó la determinación es posterior a la fecha en que se presentó el escrito de demanda y, para nuestro caso, sería el

escrito de emplazamiento de huelga; el criterio respectivo, fue expuesto en los siguientes términos:

"RECuento, TRABAJADORES QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA PARA LA PRUEBA DE. Cuando los trabajadores que pertenecían al sindicato demandado, tratándose de un conflicto de titularidad y administración de un contrato colectivo, hayan sido expulsados del mismo, tal circunstancia, aunque se encuentre probada, no influye para dejar de considerar a los expulsados como trabajadores de la empresa para los efectos de la diligencia de recuento, si la asamblea en que se llevó a cabo la expulsión es posterior a la fecha de la presentación del escrito de demanda."<sup>56</sup>

### 3.5.3. Ingresos violatorios de la cláusula de admisión

Un caso similar al anterior, fue planteado por Homero Martínez Fernández en la Primera Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje en 1975, pues en la ponencia que este participante presentó sobre el análisis e interpretación de la fracción II del artículo 462 de la LFT, se preguntó lo siguiente:

"¿Deben computarse los votos emitidos por trabajadores que han ingresado a laborar con anterioridad a la presentación de la demanda de titularidad, desarrollando funciones distintas a las consignadas en el artículo 90. de la ley de la materia, pero cuya incorporación en la empresa o establecimiento se ha verificado con violación de la cláusula de admisión pactada en el Contrato Colectivo de Trabajo?"<sup>57</sup>

El mismo autor continúa con su ponencia, diciendo:

"...Este ejemplo es ilustrativo: si el patrón incorpora en su empresa un número considerable de trabajadores que controla por diversas circunstancias, o ni siquiera eso, simplemente, con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda de titularidad los incluye en las nóminas de raya, los afilia al IMSS y los inscribe en el Infonavit, luego estas personas concurren a la diligencia de recuento y votan por un sindicato que previamente se ha confabulado con aquél, creando una aparente certeza de

que r  
de la  
Aun cuar  
mente a  
recordar  
medio id  
de trabaj  
como cu  
administr  
Trabajo  
trato ley;  
todas es  
Homero M  
ga, en vir  
con las c  
expuso e  
"Prim  
en con  
de la  
terpre  
limitat  
Segur  
ma la  
la dili  
nas q  
empre  
admis  
tivo d  
395 d  
contar  
3.6. Obje  
y au  
adm  
La última  
la prueba  
en mater  
comentar  
minar la  
apoyan o  
nado par  
vo de Tra  
ley en ci  
a las obje  
los prest  
está prev  
931 de la  
"Las c  
concu  
en el a  
caso l  
ofrecir  
Al respec  
atinada p

que representa el interés profesional de la gran mayoría de trabajadores."<sup>58</sup>

Aun cuando el caso no se refiere expresamente a un conflicto de huelga, debemos recordar que la prueba de recuento es el medio idóneo para determinar la mayoría de trabajadores, tanto en el caso de huelga como cuando se trata de la titularidad y administración de un Contrato Colectivo de Trabajo o de la administración de un contrato ley; por eso es que podemos aplicar todas estas interrogantes planteadas por Homero Martínez Fernández al caso de huelga, en virtud de lo cual estamos de acuerdo con las conclusiones que este investigador expuso en los siguientes términos:

**Primera.** La fracción II del artículo 462 en concomitancia con el 785, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, debe interpretarse enunciativamente, que no limitativamente.

**Segunda.** En los juicios en que se dirima la titularidad,<sup>59</sup> los votos emitidos en la diligencia de recuento por las personas que han sido incorporadas en la empresa, transgrediendo la cláusula de admisión pactada en el Contrato Colectivo de Trabajo en términos del artículo 395 del Código Laboral, no deben contar."<sup>60</sup>

### 3.6. Objeciones a los trabajadores y audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas

La última norma que regula el desahogo de la prueba de recuento de los trabajadores en materia de huelga que, como hemos comentado, también se utiliza para determinar la mayoría de los trabajadores que apoyan o rechazan a un sindicato determinado para ser el titular del Contrato Colectivo de Trabajo o el administrador del contrato ley en cierto centro de trabajo, se refiere a las objeciones que se pueden formular a los prestadores de servicio; esta norma está prevista en la fracción V<sup>61</sup> del artículo 931 de la LFT en los siguientes términos:

"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 remisión de pruebas."

Al respecto, es conveniente mencionar la atinada precisión a que se refiere Néstor de

Buen, sobre las objeciones en el recuento de trabajadores, en los siguientes términos:

"Las objeciones, aun cuando la ley no lo señala así, deben de referirse precisamente a las situaciones previstas en las fracciones II y III, pero también pueden tener por objeto determinar que el votante objetado no es, ni ha sido, trabajador de la empresa o establecimiento en huelga."<sup>62</sup>

Incluso cuando la fracción que analizamos no lo dice expresamente, es importante señalar que las objeciones que se formulen deberán estar especificadas; es decir, deberá precisarse la razón o el argumento por el cual se objete el voto de determinado trabajador y no es válido hacer objeciones en forma general, pues en tal caso es innecesario celebrar la correspondiente audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas; así lo resolvió la Sala Auxiliar de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con fecha 16 de julio de 1981, criterio que sustentó en los siguientes términos:

"RECUNTO DE TRABAJADORES. AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y RENDICION DE PRUEBAS. Una recta interpretación de la fracción V del artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo lleva a concluir que la objeción relacionada en este precepto tiene que estar apoyada en un hecho, razón, causa o motivo susceptibles de ser probados y que justifiquen la necesidad de la audiencia a que se refiere la citada fracción, lo que no ocurre en el caso de que la objeción al voto de cada uno de los trabajadores se formule genéricamente."<sup>63</sup>

El principio de consumación procesal es aplicado acertadamente por el destacado jurista Mario de la Cueva, quien nos dice que en el recuento "...no deben aceptarse las observaciones que no se hubieren hecho oportunamente..."<sup>64</sup>

La oportunidad de hacer valer las objeciones a la que se alude en el párrafo anterior, fue posteriormente recogida por la Cuarta Sala de la Corte en su resolución de fecha

# SISTEMAS ADMINISTRATIVOS Y CONTABLES

*¡DIENTE EN SUUOS!*

LE OFRECE:  
 EL SISTEMA MULTIENTREPRIA  
 QUE LE PERMITE MANEJAR HASTA  
 999 EMPRESAS, SIN CLAVES  
 NI CARGOS ADICIONALES.



**COMPUTACION EN ACCION®**

**NOMIPAQ**

- Créditos fiscales, IMSS.
- Cálculo automático de riesgo de trabajo.
- Liquidaciones bimestrales IMSS.
- Cálculo automático SAR.
- Distintos tipos de nóminas, destajos, etc.
- Cálculo de sueldos con base al neto a pagar (cálculo invertido).

**\$2,370.00 + IVA**

**¡SOLICITE UNA DEMOSTRACIÓN!**

CONTAMOS CON TODOS LOS PRODUCTOS DE LA LÍNEA EN SUS DIVERSAS PRESENTACIONES. PREGUNTE POR LOS SISTEMAS EN AMBIENTE WINDOWS Y VERSIONES EN RED.

VISITE NUESTRA PAGINA WEB EN:  
[www.carmanet.com](http://www.carmanet.com)

**INFORMES Y VENTAS  
 TELEMARKETING  
 TEL.: 449-4646  
 FAX: 449-4650**



25 de abril de 1974, asunto que fue resuelto de la siguiente manera:

"RECUENTO, OBJECIONES EN EL. Las objeciones que se tengan en el recuento, deben hacerse en el momento procesal oportuno, o sea, al practicarse la probanza de referencia, dado que la prueba de recuento tiene como fin dar oportunidad a las partes de hacer valer las objeciones que crean convenientes."<sup>65</sup>

Incluso se ha considerado que no es suficiente con que las partes se reserven su derecho para formular objeciones posteriormente, ya que esta circunstancia no es potestativa para las partes, sino que se refiere a una cuestión de orden público y, por lo tanto, aun cuando ya sea la parte obrera o la parte empresarial la que hubiere manifestado en la diligencia de recuento reservarse su derecho para formular sus objeciones posteriormente, ello no tiene ninguna validez y debe tenerse por perdido su derecho para formular dichas objeciones; así lo resolvió la misma Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 7 de agosto de 1978, en los siguientes términos:

"RECUENTO, OBJECIONES AL. Las objeciones que se tengan en el recuento, deben hacerse en el momento procesal oportuno, o sea, al practicarse la probanza de referencia, dado que la prueba de recuento tiene como fin dar oportunidad a las partes de hacer valer las objeciones que crean convenientes. No es obstáculo para llegar a esta conclusión, la circunstancia de que las partes hayan acordado reservarse sus derechos para hacer las objeciones posteriormente, toda vez que siendo de orden público la disposición contenida en la fracción V del artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, su cumplimiento no queda sujeto al arbitrio de las partes, sino que están obligadas a observar la conducta fijada por la norma."<sup>66</sup>

**3.7. Naturaleza jurídica especial del recuento**

También es muy importante tomar en cuenta que la prueba de recuento tiene sus propias características, lo que significa que no podemos asimilarla al desahogo de una prueba testimonial, ya que es improcedente formular preguntas o repreguntas a los trabajadores que participan en el recuento,

excepto la fundamental que se refiere a si está de acuerdo o no con el movimiento de huelga; es decir, si está a favor o en contra de dicha suspensión de labores o cuando se trata de la titularidad de administración del Contrato Colectivo de Trabajo o del contrato ley, la pregunta se referirá a si está a favor o en contra de determinado sindicato, pero no puede hacerse otro tipo de preguntas o repreguntas de ninguna especie como la Cuarta Sala de la Corte lo resolvió con fecha 23 de agosto de 1978, en los siguientes términos:

"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."<sup>67</sup>

**3.8. Propuestas contra la simulación**

Para poder resolver determinados problemas de simulación en los recuentos, Amado Díaz Guajardo, en la Segunda Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje celebrada en el año de 1977, presentó una ponencia titulada "Reforma legal en la prueba de recuento" con el objeto de evitar que personas que no eran trabajadores, se presentaran y simularan serlo para variar los resultados de la prueba de recuento, incluso propone, no sólo que se identifique la persona que participe en la prueba de recuento, sino que firme y estampe su huella digital para darle una mayor seguridad jurídica.

Esta propuesta de Díaz Guajardo fue presentada de la manera siguiente:

"El problema que acontece en esta fundamental diligencia consiste en que acuden a la votación, en frecuentes casos, personas a emitir su voto sin ser trabajadores o, simplemente, haciéndose aparecer con nombres ficticios y, en ocasiones, suplantando a los auténticos trabajadores para lograr determinado resultado en dicha votación (...).

...es de fundamental importancia que la prueba de recuento sea una diligencia realizada con más seguridad y estabilidad jurídica..."

Reforma que se propone:

**Artículo 462. I, II, III y IV.**

V. Todos los trabajadores de la empresa que acudan al recuento deberán identificarse adecuadamente señalando su domicilio personal, el que se hará constar en el acta respectiva firmándola y estampando su huella digital. La identificación se realizará por todos aquellos medios idóneos que a juicio de la Junta tenga validez legal haciendo constar sistemáticamente los datos relativos. No se computarán los votos de los trabajadores que omitan el cumplimiento de los requisitos contenidos en esta fracción; y

VI. 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.

Tenemos conocimiento de que algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje han estado acordando el cumplimiento de ciertos requisitos de los propuestos en esta reforma como práctica forense; sin embargo, sería de mayor seguridad jurídica que quedaran establecidas estas normas dentro de la propia Ley Federal del Trabajo (...)."<sup>68</sup>

**3.9. Reglas para el desahogo del recuento**

Para concluir, es importante mencionar las reglas prácticas del instructivo sobre la función actuarial que contiene un apartado específico relacionado con la diligencia de recuento, las cuales facilitan el desahogo de la prueba:

**La diligencia de recuento**

"Como se ha dictado en una ejecutoria de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, el recuento es la prueba idónea para demostrar por un sindicato que tiene la mayoría de los trabajadores al servicio de una empresa, en un conflicto

de titularidad de la contratación colectiva (artículos 388, 389 y 418 de la Ley Federal del Trabajo). Asimismo, también se ofrece el recuento para aquellos casos en que se solicita la declaración de inexistencia de una huelga (artículo 459 fracción I de la Ley Federal del Trabajo), porque el número de trabajadores no sea la mayoría de los que prestan servicios a la empresa.

El recuento está reglamentado en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo y tiene por objeto conocer por la junta la manifestación y voluntad de los trabajadores, votando por alguno de los sindicatos que dicen tener la mayoría y consecuentemente la titularidad de la contratación colectiva, o que están a favor o en contra de una huelga que ha estado para que la junta pueda declarar sobre su existencia.

En caso necesario, se puede ordenar el desahogo de la diligencia de recuento en el local de la junta, en cuya jurisdicción se encuentra ubicado el centro de trabajo donde prestan servicio los trabajadores con derecho a votar; esta función corresponde realizarla a los actuarios, sin embargo, pueden designarse para este efecto a secretarios de acuerdos.

Para llevar a cabo el recuento se deberán observar los siguientes pasos (titularidad del contrato colectivo):

1. Se llevará a cabo en el domicilio señalado, con o sin la presencia de los representantes de los sindicatos (actores y demandados).
2. El actuario se deberá constituir en aquel lugar en donde se le proporcionen las listas o nóminas del personal a recotar. La diligencia la deberá atender el representante de la empresa demandada. En el acuerdo que ordena el recuento se establece un requerimiento para que el patrón o empresa proporcione las nóminas, listas de raya u otros documentos que precisen el nombre de los trabajadores que tienen derecho a votar. Se deberá tener cuidado en que sea de la fecha a que se refiere el acuerdo.<sup>69</sup>

La negativa a proporcionar las nóminas implica la imposición de multas u otras medidas de apremio que acuerde la junta.

3. Deberá iniciarse la diligencia a la hora señalada en el acuerdo, debido a que su retraso puede provocar su nulidad.
4. La diligencia se llevará a cabo con los trabajadores que concurren al recuento.
5. Se deberá tener cuidado de identificar a los trabajadores y establecer cuál fue el medio de identificación. Cada trabajador manifestará por qué Sindicato vota (actores o demandados) o si se abstiene.
6. Podrán votar aquellos trabajadores que hayan sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento. No podrán recontar los empleados de confianza o los que hayan ingresado con posterioridad a la fecha de presentación del emplazamiento.<sup>70</sup>
7. Los representantes podrán hacer las objeciones a los trabajadores que recontaron, en el momento en que emiten su voto.
8. Se procederá a dar por terminada la diligencia firmando al margen los representantes de los sindicatos y empresa, y al calce el Actuario que da fe.
9. Agregará a autos las nóminas y demás documentos que hayan servido para llevar a cabo el recuento.

En los casos en que se llegara a alterar el orden en el transcurso de la diligencia de recuento, el Actuario pedirá el auxilio de la fuerza pública, y si considerara que los trabajadores no pueden emitir libremente su voto por temor a ser reprimidos o que no se ofrecen las suficientes garantías para desahogar la diligencia, ésta se deberá suspender, asentándose los motivos en el acta y dando cuenta a la Junta para que dicte las medidas conducentes.

Por otra parte, la diligencia de recuento se puede efectuar en actas simultáneas o sucesivas. Como en el caso de empresas que tienen sucursales en una misma ciudad o de otras que operan en diversas entidades federativas.<sup>71</sup>

### 3.10. Efectos legales del recuento

Para concluir este último apartado, es importante mencionar que los resultados del recuento van a originar efectos muy importantes en relación con la huelga, pues como

ya habíamos comentado al referirnos a los requisitos para la suspensión de los trabajos y a las causas legales de la inexistencia de la huelga, si es la minoría de trabajadores la que apoya el movimiento, ello origina como consecuencia que la huelga se declare legalmente inexistente y, a su vez, provocará que se termine el movimiento y que los trabajadores deban reanudar las labores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

**"Artículo 932.** Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros, y
- IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo."

Por el contrario, si el resultado del recuento es favorable a la huelga; es decir, que la suspensión de las labores la apoye la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, se cumple con ello el requisito previsto en el artículo 451, fracción II, de la ley laboral y, en consecuencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales<sup>72</sup> y sólo podrá terminar por alguna de las causas señaladas en el artículo 469 del mismo ordenamiento legal:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1 Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, 19a. ed., Espasa-Calpe, Madrid, 1970, p. 1116.
- 2 *Ibid.*, p. 1114.
- 3 *Ibid.*, p. 350.
- 4 La adición del apartado "B" y, en consecuencia, la identificación de las fracciones originales del artículo 123 constitucional, como integrantes del apartado "A", ocurre por decreto del 21 de octubre de 1960. *Cfr. Diario Oficial de la Federación* del 5 de diciembre de 1960.
- 5 *Proyecto de Código Federal del Trabajo*, presentado por la Secretaría de Gobernación a la Convención Obrero-Patronal que sesionó del 15 de noviembre al 8 de diciembre de 1928; imprenta de la CTM, México, s.f., pp. 75-76.
- 6 La creación de la Cuarta Sala, cuya competencia son los asuntos laborales, ocurrió en el año de 1936.
- 7 Unión de Obreros, Artesanos y Empleados de Minatitlán, t. XXXIV, p. 2972. Consultada en Martínez Pastor, Manuel y Raúl Berrón Mucel, *Actual jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en materia de trabajo*, antigua imprenta de Murguía, México, 1935, p. 237.
- 8 Unión de Obreros Artesanos y Empleados de Minatitlán, *Semanario Judicial de la Federación*, t. XXXVI, p. 2792, consultada en Lastra y Villar, Alfonso, *Las leyes del trabajo de la República Mexicana interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación*; s.p.i., México, 1935, p. 786.
- 9 Unión de Obreros Artesanos y Empleados de Minatitlán, *Semanario Judicial de la Federación*, t. XXXVI, p. 2792, consultada en Palacios Bermúdez de Castro, Roberto, *Diccionario de la legislación del trabajo*, antigua librería Robredo de José Porrúa e hijos, México, 1947, p. 123.
- 10 Consultada en Zuno, José G., *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 1a. ed., Universidad de Guadalajara, Jalisco, México, 1958, pp. 148-149.
- 11 Toca R0242/947, Gregorio Rodríguez Quintanar y Coags., consultado en Clement Beltrán, Juan B., *Formulario de Derecho del Trabajo*, 3a. ed., Estinge, México, 1974, pp. 261-262.
- 12 A.D. 4088/82 Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro, el Acero, Productos Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana, 5 votos, Ponente: David Franco Rodríguez.
- 13 Diputados, Cámara de, *Diario de los debates*, 4 de noviembre de 1969, p. 14.
- 14 A.D. 4948/1971, Sindicato Unico de Trabajadores del periódico *Avance de Mérida*. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz. 4a. Sala, Informe 1972, p. 37, consultado en *Jurisprudencia y Tesis sobresalientes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1971-1973*, t. actualización III laboral, 1976, Mayo Ediciones, México, p. 491.
- 15 *Cfr.* De la Cueva, Mario, *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, t. II, 3a. ed., Porrúa, México, 1979, p. 658.
- 16 A.D. 5976/1972, Sindicato de Trabajadores del Beneficio, Industrialización y Transformación de la Madera, Productos Vegetales y Actividades Conexas en el Estado de México, unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. Sala, Séptima Epoca, vol. 47, Quinta parte, p. 54, consultada en *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1974-1975*, actualización IV laboral, Mayo Ediciones, tesis 1563, p. 784.
- 17 La fracción I del derogado artículo 462, de la Ley Federal del Trabajo mayo 1 de 1970, contenía la misma redacción.
- 18 Barajas Montes de Oca, Santiago, *La huelga. Un análisis comparativo*; 1a. ed. UNAM, México, 1983, p. 107.
- 19 A.D. 29/78, Sindicato Nacional de Trabajadores de Productos Eléctricos, Electrónicos y Conexos de la República Mexicana, 30 de junio de 1980, unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo. 4a. Sala, Séptima Epoca, vol. semestral 133-138, Quinta parte, p. 58, consultado en *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1980-1981*, actualización VII laboral, 1984, Mayo Ediciones, México, pp. 433 y 434.
- 20 A.D. 2107/1972, Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa y Coags., noviembre 29 de 1972, 5 votos, Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz, Consultado en *op. cit.*, supra nota 16, pp. 782 y 783.
- 21 A.D. 4489/1972, Sindicato de Trabajadores de Camiones de la Línea Constituyentes-Puerto Aéreo-Indios Verdes, servicio de primera, enero 5 de 1973, 5 votos, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, 4a. Sala, Séptima Epoca, vol. 49, Quinta parte, p. 51, Consultado en *op. cit.*, supra nota 16, p. 782.
- 22 El artículo 930, fracción VI de la ley laboral establece citación a los representantes de los trabajadores y de los patronos para que integren la junta.
- 23 Como quedó señalado el artículo 620, fracción II, inciso a), ratifica esta autorización.
- 24 *Cfr.*, artículos 614, fracción II y 616, fracción I.
- 25 A.D. 2107/1972, Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa y Coags., noviembre 29 de 1972, 5 votos, Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz. 4a. Sala, Séptima Epoca, vol. 47, Quinta parte, p. 54. Consultado en *op. cit.*, supra nota 16, p. 784.
- 26 Cavazos Flores, Baltasar, "Deficiencias legislativas en materia de huelgas" en *Estudios de Derecho Procesal del Trabajo, en honor del Dr. Alberto Trueba Urbina*; Universidad de Yucatán, México, 1977, p. 87.
- 27 A.D. 669/1972, Sindicato Nacional de la Industria del Acero, Hierro, Manufacturas Metálicas, Materiales y Similares de la República Mexicana, mayo 10 de 1972, 5 votos. Ponente: Mtro. Euquerio Guerrero López, 4a. Sala, Informe 1972, p. 37, consultado en *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1971-1973*, actualización III laboral, Mayo Ediciones, México, p. 489.
- 28 Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 89.
- 29 Ramírez Fonseca, Francisco, *Comentarios a las reformas de la Ley Federal del Trabajo* (en vigor a partir del 1 de mayo de 1980); edición especial de Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México, 1980, p. 170.
- 30 Exp. Núm. 477, Artículos Mundet para Embotelladores, S.A., Consultado en Castorena, J. Jesús, *El derecho de huelga en México*, s.p.i., México, 1931, p. 143.
- 31 Citado por Clement Beltrán, Juan B., *op. cit.*, pp. 260 y 261.
- 32 Puig Hernández, Carlos Alberto, *Teoría y práctica de la huelga en México*, 1a. ed., Pomia, México, 1989, p. 102.
- 33 Exp. Núm. 2252, Consultado en Castorena, J. de Jesús, *op. cit.*, p. 144.
- 34 Exp. Núm. 714, Compañía Dental Mexicana, Presidencia, Resuelto el 15 de noviembre de 1929, Consultado en *ibid.*, p. 136.
- 35 Exp. Núm. 128, Consultado en *ibid.*, p. 135.
- 36 Toca 7022/939/2a., Luis Alvarez, Consultado en Clement Beltrán, Juan, *op. cit.*, p. 261.
- 37 Diputados, Cámara de, *Diario de los debates*, 29 de diciembre 1956, p. 5.
- 38 Castorena, J. Jesús, *Manual de derecho obrero*, 6a. ed., Fuentes Impresores, 1973, p. 314.
- 39 *Cfr.* Briseño Sierra, Humberto, *Los conflictos colectivos en el Derecho Mexicano*; Francisco Barrutieta Mayo, 1974, Facultad de Jurisprudencia, Universidad Autónoma del Estado de México, p. 338.
- 40 Pizarro Suárez, Nicolás, *La huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo*, s. p. l., p. 127.

41 Exp. N  
J. Jesu  
42 Exp. N  
p. 144  
43 Trueba  
recho.  
159-16  
44 Diputa  
bates,  
45 A.D. 4  
tos. Po  
forme  
46 De Bu  
bajo, t  
p. 772  
47 Cavaz  
48 Cavaz  
res de  
1979,  
49 Ramír  
ral del  
Admir  
1982,  
50 A.D. 5  
bajad  
rantes  
Ponen  
de Ta  
cia y  
actual  
p. 78C  
51 Exp. 7  
Constr  
Jesús,  
52 Toca  
Citado  
cit., p.  
53 A.D. (  
Traba  
Gastr  
Mexic  
lermo  
tima E  
p. 415  
Tesis  
zación  
187 y  
54 Aunq  
Feder  
rescis  
ponsa  
XXII  
consti

El a  
Grup  
C.P.

- <sup>41</sup> Exp. Núm. 573, Consultado en Castorena, J. Jesús, *op. cit.*, supra nota 30, p. 142.
- <sup>42</sup> Exp. Núm. 2252, Consultado en *Ibid.*, p. 144.
- <sup>43</sup> Trueba Urbina, Alberto, *Diccionario de derecho obrero*, Botas, México, 1957, pp. 159-160
- <sup>44</sup> Diputados, Cámara de, *Diario de los debates*, 12 de diciembre de 1968, p. 14.
- <sup>45</sup> A.D. 4351/70, La Magdalena S.A., 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. *Informe 1971*, Cuarta Sala, p. 38.
- <sup>46</sup> De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, t. II, 1a. ed., Porrúa, México, 1976, p. 772.
- <sup>47</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *op. cit.*, p. 88.
- <sup>48</sup> Cavazos Flores, Baltasar, *Los trabajadores de confianza*; 1a., ed., Jus, México, 1979, pp. 51 y 52.
- <sup>49</sup> Ramírez Fonseca, Francisco, *Ley Federal del Trabajo comentada*, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1982, p. 439.
- <sup>50</sup> A.D. 5409/1972. Unión Nacional de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes y Labores Conexas, 5 votos. Ponente: Mtra. María Cristina Salmorán de Tamayo, Consultado en *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1974-1975*, actualización IV laboral, Mayo Ediciones, p. 780.
- <sup>51</sup> Exp. 709. Sindicato de la Industria de la Construcción, *Cfr.*, Castorena, José de Jesús, *op. cit.*, supra nota 30, p. 139.
- <sup>52</sup> Toca 9970/42/2ª, Marcos Remis Sotres. Citado por Climent Beltrán, Juan B., *op. cit.*, p. 261.
- <sup>53</sup> A.D. 6383/80, sección del Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexas de la República Mexicana, CTM, 5 votos, Ponente: Guillermo Germán Orozco, Sala Auxiliar, Séptima Epoca, vol. 175-180, Séptima parte, p. 415, consultado en *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1982-1983*, actualización VIII laboral, Mayo Ediciones, pp. 187 y 188.
- <sup>54</sup> Aunque los artículos 46 y 47 de la Ley Federal del Trabajo se refieren a la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, utiliza la palabra "despido": "...el patrono que despida a un obrero...", Para mayor información sobre el tema, consultar el magnífico estudio comparativo de Reynoso Castillo, Carlos, *El despido individual en América Latina*; 1a. ed, UNAM, México, 1990, pp. 270.
- <sup>55</sup> Exp. 1092/45/2a., Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Bonetería, consultado en Tapia Aranda, Enrique, *Derecho procesal del trabajo*, 5a. ed., México, 1976, pp. 223-224.
- <sup>56</sup> A.D. 9944/68 Sindicato de Trabajadores de la Industria Maderera y Similares del Distrito Federal, Unanimidad. de 4 votos. Ponente: David Franco Rodríguez, 4a. Sala, Séptima Epoca, vol. semestral 103-108, Quinta parte, p. 85, consultado en *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1978-1979*, actualización VI laboral, Mayo Ediciones, pp. 327-328.
- <sup>57</sup> Martínez Fernández, Homero, "Análisis e interpretación de la fracción II del artículo 462 en concordancia con el 785 de la Ley Federal del Trabajo" en *Memoria I reunión nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje*, 1975, pp. 242-244.
- <sup>58</sup> *Ibid.*
- <sup>59</sup> O la mayoría o minoría de trabajadores en materia de huelga, agregamos nosotros.
- <sup>60</sup> Martínez Fernández, Homero, *op. cit.*
- <sup>61</sup> El contenido gramatical es el mismo de la derogada fracción V del artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.
- <sup>62</sup> De Buen, Néstor, *op. cit.*, p. 772.
- <sup>63</sup> A.D. 2137/72 del Sindicato Unico de Trabajadores de San Pablo Xalpa, 5 votos, Ponente: Santiago Rodríguez Roldán, Sala Auxiliar, Séptima Epoca, vol. semestral 151-156, Séptima parte, p. 49, consultado en *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1980-1981*, actualización VII, Cuarta Sala Laboral, Mayo Ediciones, tesis 655, p. 429.
- <sup>64</sup> De la Cueva, Mario, *op. cit.*, p. 841.
- <sup>65</sup> A.D. 3461/1973 Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Transportes Automovilísticos de la República Mexicana, 5 votos, Ponente: Jorge Saracho Alvarez, Cuarta Sala, Séptima Epoca, vol. 64 Quinta parte, p. 29, consultado en *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1974-1975*, actualización IV laboral, Mayo Ediciones, p. 783.
- <sup>66</sup> A.D. 2028/78, Sindicato Unico Industrial de Obreros y Obreras de Nuevo León, CROC, Unanimidad de 4 votos, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, precedentes Cuarta Sala, Séptima Epoca, vol. semestral 115-120, Quinta parte, p. 109, Consultado en *Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1978-1979*, actualización VI laboral, Mayo Ediciones, p. 327.
- <sup>67</sup> A.D. 90/78 Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Cantinas, Restaurantes y Similares del Puerto de Manzanillo, Colima, CTM, Unanimidad de 4 votos, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, Cuarta Sala, Séptima Epoca, vol. semestral 115-120, Quinta parte, p. 98, consultado en *Ibid.*, p. 322.
- <sup>68</sup> Díaz Guajardo, Amador, "Reforma legal en la prueba de recuento" en *Conclusiones, II reunión nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje*, 1977, pp. 170-173.
- <sup>69</sup> En nuestra opinión debe ser de la fecha de la suspensión de las labores.
- <sup>70</sup> Por ello, sería conveniente contar también con los documentos a que se refiere el punto dos correspondientes a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.
- <sup>71</sup> Conciliación y Arbitraje, Junta Federal de, "Instructivo sobre la función actuarial" en *La Gaceta Laboral*, Núm. 30 extraordinario, S.F., Talleres Gráficos de la Nación, México, pp. 182 y 183.
- <sup>72</sup> Si a la vez cumple con los requisitos de las fracciones I y III del mismo precepto legal, ya sea porque ello se acredite en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, en el caso de que se aduzcan estas causas (ausencia de objeto legal e incumplimiento de requisitos de forma, en términos de lo dispuesto en los artículos 450 y 920, de la Ley Federal del Trabajo, respectivamente) o porque no hubieran sido indicadas en la solicitud de inexistencia. ○

## NOTA

El autor agradecerá a los lectores las opiniones o consultas por escrito relacionadas con este artículo, por conducto de Grupo Gasca, tel.: (915) 605-26-26, Camino Santa Teresa número 1040, 5º piso, Col. Jardines en la Montaña, México, D.F., C.P. 14210.