

EL PAPEL DE LAS JUNTAS LABORALES EN EL PROCESO DE DERECHO DE NEGOCIACIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO



**LIC. ALEJANDRO S. GONZÁLEZ Y VERA
SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS
Y CONFLICTOS COLECTIVOS DE LA
JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE.**

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Art. 386 de la Ley Federal del Trabajo)

PROCEDIMIENTOS PARA SER TITULAR DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- MUTUO CONSENTIMIENTO (SINDICATO Y EMPRESA)
- ✓ EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR FIRMA DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
- ❖ DEMANDA DE TITULARIDAD DE CONTRATO

MUTUO CONSENTIMIENTO

Artículo 388 L.F.T.

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

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.”

EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR FIRMA DE CONTRATO

Artículo 387 L.F.T.

“El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.”

Artículo 450 L.F.T.

La huelga deberá tener por objeto: ...

I...

II...Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo; ...

DEMANDA DE TITULARIDAD DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 389 L.F.T.

“La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.”

DEMANDA DE TITULARIDAD DEL CONVENIO DE ADMINISTRACIÓN DEL CONTRATO LEY

ARTÍCULO 418 L.F.T.

“En cada empresa, la administración del Contrato-Ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

PROCEDIMIENTO PARA DEMANDAR LA TITULARIDAD DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Para obtener la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, respecto de cuál de las organizaciones sindicales detenta la mayoría del interés

profesional de los trabajadores al servicio de una empresa y en consecuencia le corresponde el derecho de ser titular de un contrato colectivo de trabajo, debe demandar vía el procedimiento especial consignado en el Capítulo XVIII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, al sindicato titular y a la empresa.

AUDIENCIA DE LEY

Artículos 893 y 895 L.F.T.

Al recibir la demanda la Junta de Conciliación y Arbitraje cita a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

Al ser el recuento la prueba idónea se tiene que señalar su desahogo en forma posterior conforme a las normas del artículo 931, para acreditar fehacientemente que cuenta con el apoyo de la mayoría de los trabajadores sindicalizados.

PRUEBA DE RECuento

Artículo 931 L.F.T.

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

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento.
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento.
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

PROCEDIMIENTO DE VOTACIÓN

Selección del lugar.

De conformidad con lo dispuesto por la fracción I del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, es facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, señalar el lugar, día y hora en que deberá efectuarse el recuento de los trabajadores

Al respecto, se tiene el criterio que los centros de trabajo, son los lugares idóneos para señalar el desahogo de la prueba, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- ✓ En primer término, se afecta en la menor medida posible el desarrollo normal de las actividades de la empresa.
- ✓ Es en el centro de trabajo donde se cuenta con los documentos que se requieren para acreditar el carácter de trabajadores de los votantes.
- ✓ El señalar el desahogo de la prueba en el centro de trabajo, implica un menor gasto y molestia a los trabajadores al no tener que trasladarse a lugares distintos al centro de trabajo, llegando incluso al extremo que se tendrían que desplazar a otra Ciudad distinta de aquélla en que está ubicada la empresa.

DERECHOS DE LOS OBSERVADORES.

Únicamente las personas que tengan interés jurídico acreditado en el juicio, pueden comparecer a la diligencia de recuento y realizar las manifestaciones que conforme a sus intereses y a derecho procedan.

No existe ninguna disposición dentro de la Ley Federal del Trabajo, que prevea que para el desahogo de los recuentos, se tengan que citar a observadores ajenos a las partes o a la Autoridad Laboral, para que participen en el desahogo de la prueba.

En ocasiones y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 688 de la Ley Federal del Trabajo, se ha solicitado el auxilio de la Fuerza Pública únicamente para que resguarde el orden durante el desahogo del recuento, debido principalmente al gran número de trabajadores que se presentan a emitir su voto. Asimismo, se ha solicitado el apoyo de Inspectores Federales de Trabajo, dependientes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que auxilien a los Actuarios en la práctica de la diligencia.

PAPEL DE LOS EMPLEADORES.

- ❖ De conformidad con la fracción IV del artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo, los empleadores tienen expresamente prohibido obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato al que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura, en consecuencia, deben permanecer al margen del desahogo de la prueba y exhibir los documentos y elementos que les sean requeridos para auxiliar al desarrollo de la diligencia.
- ❖ El incumplimiento por parte del patrón se sanciona con multa de 15 a 155 veces el salario mínimo general (fracción VI artículo 994 L.F.T.)

EL PAPEL Y LAS FACULTADES DE LOS FUNCIONARIOS DE LAS JUNTAS LABORALES DURANTE EL PROCESO DE LAS VOTACIONES.

Los Actuarios y Secretarios de Acuerdos comisionados para la práctica de los recuentos, tienen la facultad de requerir la documentación necesaria y dar fe de los hechos que se susciten durante el proceso de votación, debiendo hacer constar en acta circunstanciada el desahogo de la prueba, así como el resultado de la misma, asentando al efecto en las cédulas correspondientes, el nombre, forma de identificación, sentido del voto, firma del trabajador y las objeciones realizadas a los trabajadores, en caso de haberlas.

MECANISMOS PARA INCONFORMARSE POR EL RESULTADO DE UNA ELECCIÓN.

De una interpretación armónica de las fracciones II, III y IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que en un recuento se pueden objetar los votos de los trabajadores por los siguientes motivos:

- Que el votante no sea trabajador al servicio de la empresa;
- Que hubiese sido despedido con anterioridad a la presentación de la demanda;
- Que hubiese sido contratado con posterioridad a la presentación de la demanda; y
- Que sea trabajador de confianza o no sindicalizado.

La fracción V del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo establece que las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deben realizarse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso, la Junta, citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas con relación a las objeciones.

Las objeciones son a los trabajadores y deberán ser individualizadas y pormenorizadas.

En caso de resultar probada y procedente alguna objeción, el voto del trabajador deberá ser anulado y en consecuencia no contará para el resultado final.

RECUESTO ABIERTO

En la actual Ley Federal del Trabajo no se contempla el voto secreto, ya que sería necesario elaborar el padrón con anterioridad y sí en cambio la Ley establece que las objeciones deben hacerse en el momento de la diligencia,

posteriormente se citará a una audiencia de pruebas y si éstas proceden, se anularán los votos de los trabajadores objetados, por lo que es lógico que se tiene que saber por quien votaron esos trabajadores.

PROTECCIÓN DEL DERECHO MEXICANO PARA GARANTIZAR LAS DEMANDAS DE TITULARIDAD DE CONTRATO.

La Ley Federal del Trabajo protege plenamente los derechos individuales y los derechos colectivos de los trabajadores, contra represalias, despidos y aplicación de la cláusula de exclusión por parte del patrón y del sindicato titular.

PROTECCIÓN DE DERECHOS INDIVIDUALES

- ✓ Si el patrón despide al trabajador, éste puede demandar su reinstalación (Artículo 48 L.F.T.)
- ✓ Si el sindicato titular expulsa al trabajador aplicándole la cláusula de exclusión y el patrón separa al trabajador (Artículo 395 L.F.T.), el trabajador puede demandar al sindicato los salarios vencidos, por la aplicación incorrecta de la expulsión (Artículo 371 fracción VII) y en consecuencia la reinstalación por parte del patrón
- ✓ Estos juicios en la mayoría de las ocasiones los gana el trabajador, por lo complejo del procedimiento de expulsión principalmente en sindicatos que tienen secciones y por la mayoría que se exige para la expulsión que es de las dos terceras partes lo que sería muy difícil de lograr, ya que se presupone que para demandar una titularidad un grupo de trabajadores, debe contar con el apoyo de más del 50 % de sus compañeros sindicalizados.
- ✓ Además de que se ha declarado la inconstitucionalidad de la cláusula por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

PROCEDIMIENTO DE EXPULSIÓN (CLÁUSULA DE EXPULSIÓN POR SEPARACIÓN)

Artículo 371 fracción VII L.F.T.

VII... En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la

decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

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

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

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

f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las Dos Terceras partes del total de los miembros del sindicato.

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

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

Artículo 931 fracción III L.F.T.

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

Esta disposición protege integralmente a los trabajadores que demandan titularidades de contrato, ya que si cuentan con el apoyo de la mayoría obtendrán lógicamente la titularidad del contrato y en automático los trabajadores separados tendrían que regresar a laborar.

TIPOS DE SINDICATOS

El sindicalismo en México, constituye una piedra angular en el derecho colectivo del trabajo.

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (Artículo 356 L.F.T.)

Artículo 360 L.F.T.

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. (Sindicato Gremial de Profesores-Investigadores del Colegio de México; Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación).

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. (Sindicato de Trabajadores al servicio de papelería de Chihuahua, Sindicato de Trabajadores de Ford Motor Company).

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. (Sindicato industrial de Trabajadores de la Industria Textil del Estado de Puebla, Sindicato Industrial de Trabajadores Metalúrgicos del Estado de Veracruz)

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más Entidades Federativas. (Sindicato Nacional de Obreros y Empleados del Transporte de la República Mexicana)

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. (Sindicato de Trabajadores de Oficios Varios de Villa de Alcalá Chis; Sindicato de Oficios Varios “Mártires de Cananea”, del Estado de Sonora)

SINDICATOS DE PATRONES

La Ley autoriza a los patrones a formar sindicatos que pueden ser:

Artículo 361 L.F.T.

I Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

DERECHOS DE LOS SINDICATOS

- ✓ El derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. (Artículo 359 L.F.T.)**
- ✓ El sindicato tiene el derecho de representar a sus miembros en defensa de sus derechos individuales, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato (Artículo 375 L.F.T.)**
- ✓ Asimismo, se consagra en la Ley Laboral el derecho a la contratación colectiva, en donde se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Artículo 386 L.F.T.)**

- ✓ **El sindicato tiene el derecho de emplazar a huelga a la empresa, es decir, tiene esta herramienta legal para poder exigir del patrón los siguientes supuestos, que para el caso de no verse satisfechos, podrá suspender temporalmente los trabajos (Artículo 450 L.F.T.):**
 - I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;**
 - II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;**
 - III. Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;**
 - IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos que hubiese sido violado;**
 - V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;**
 - VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;**
 - VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.**
- ✓ **De igual forma el sindicato tiene el derecho de demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de un convenio de administración de Contrato-Ley. (Artículos 389 y 418 L.F.T.)**