

III. CONTRADICCIÓN DE TESIS **74/2008-SS**

1. ANTECEDENTES

El Magistrado Presidente del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito denunció, el 25 de abril de 2008, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la posible contradicción de tesis entre el criterio sustentado por dicho Tribunal Colegiado al resolver el amparo directo 23083/2007 y los emitidos por los Tribunales Colegiados Tercero, Cuarto, Noveno, Décimo Segundo, Décimo Tercero y Décimo Cuarto todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito en los amparos directos 23083/2007, 23064/2007, 1152/2007, 23092/2007, 46/2008 y 1157/2007, respectivamente.

El 6 de mayo de 2008, el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ordenó formar y registrar el expediente de esta contradicción de tesis con el número 74/2008-SS, remitió el asunto a la Segunda Sala de ese Alto Tribunal y solicitó a los Presidentes de los Tribunales Colegiados involu-

crados, le enviaran en copia certificada las resoluciones dictadas por ellos y mencionadas en la denuncia. Una vez que se recibieron, ordenó dar vista al procurador general de la República, a fin de que expusiera su parecer. Por último, turnó a la señora Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos dicha contradicción para que elaborara el proyecto de resolución respectivo.

El referido procurador, por conducto del agente del Ministerio Público de la Federación de la adscripción, respondió el 8 de julio de 2008 que a su parecer sí existía contradicción de tesis.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se reconoció competente para conocer de la denuncia, en virtud de que se trataba de una contradicción de criterios en materia laboral cuya especialidad le corresponde. También declaró que la denuncia provenía de parte legítima, en términos de lo dispuesto por el artículo 197-A de la Ley de Amparo, toda vez que la había formulado un integrante del órgano jurisdiccional que sustentó uno de los criterios estimados contradictorios.

2. PROCEDENCIA DE LA CONTRADICCIÓN

Un presupuesto básico para que proceda la denuncia de contradicción de tesis es que las sentencias de donde surgen los criterios discrepantes tengan la naturaleza de ejecutorias, pues de no ser así, y al encontrarse en trámite algún recurso de revisión, el criterio emitido por el respectivo Tribunal Colegiado estaría sujeto a la determinación que finalmente adopte la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre el particular.

En este caso, y con base en lo anterior, la Segunda Sala declaró parcialmente improcedente la contradicción, al invocar como hecho notorio, que en el amparo directo en revisión 807/2008, se recurrió la sentencia dictada en el juicio de amparo directo 23083/2007, cuyo criterio se denunció en esta contradicción, por no haber causado estado;¹⁹ sin embargo sí aceptó la procedencia de la contradicción respecto a los otros criterios participantes.

Después de analizar los antecedentes de las resoluciones denunciadas, la Segunda Sala concluyó que en todos y cada uno de los juicios laborales de origen, el sindicato "A" demandó tanto a las empresas para la cual prestaban sus servicios, como al sindicato "B", el reconocimiento a la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo por falta de representación profesional y sindical de los trabajadores que laboran en ellas.

El sindicato demandante señaló como hechos, que estaba legalmente constituido bajo las leyes laborales y que los trabajadores al servicio de la empresa demandada habían solicitado y obtenido su ingreso y afiliación como miembros activos de esa organización sindical; como prueba de esto, ofreció el recuento que se había llevado a cabo en el domicilio de la empresa por conducto del actuario.

El sindicato demandado negó el derecho del demandante para representar a los trabajadores de las empresas y calificó

¹⁹ *Ibid.*, Tomo IV, noviembre de 1996, p. 226, Tesis 2a. XCVIII/96, de rubro: "CONTRADICCIÓN DE TESIS ENTRE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. ES IMPROCEDENTE LA DENUNCIA CUANDO UNA DE LAS SENTENCIAS RELATIVAS NO HA CAUSADO EJECUTORIA"; IUS: 200511.

de falso que éstos hubiesen solicitado su ingreso y afiliación como miembros del sindicato actor.

La Junta Especial Número Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje dictó laudo en cada uno de los procedimientos, y con excepción del que fue del conocimiento del Tribunal Colegiado Décimo Tercero en Materia de Trabajo, la autoridad resolvió que el sindicato actor había acreditado representar a la mayoría de los trabajadores sindicalizados, por lo que a él le correspondía la titularidad del contrato colectivo de trabajo y que, en consecuencia, debía condenarse a la empresa y al sindicato demandados a reconocer al sindicato actor, la representación del interés profesional mayoritario de los referidos trabajadores.

Inconforme con el laudo emitido en cada uno de los procedimientos, el sindicato "B", en su carácter de demandado, promovió juicio de amparo en contra de ellos, cuyo conocimiento correspondió a los Tribunales Colegiados Cuarto, Noveno, Décimo Segundo y Décimo Cuarto todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

En todas esas demandas de garantías, el quejoso planteó similares conceptos de violación, entre los cuales adujo que la autoridad responsable había vulnerado lo dispuesto en los artículos 692, 720 y 931 de la Ley Federal del Trabajo, así como los derechos de libertad y afiliación sindical y negociación colectiva, por no haber ordenado que el recuento se llevara a cabo mediante voto secreto. Además, expresó que la autoridad había actuado ilegalmente al desechar, en la audiencia de pruebas, la declaración o interrogatorio libre al sindicato actor y a la empresa demandada, cuando las

preguntas que se pretendían hacer sí guardaban relación con la litis planteada.

Los citados Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver los respectivos juicios de amparo y dar respuesta a los conceptos de violación, se pronunciaron, en algunos casos, en idénticos términos y, en otros, llegaron a emitir criterios contradictorios.

Cabe precisar que el Ministerio Público Federal manifestó, al contestar la vista que se le mandó dar, que debía prevalecer el criterio en el cual se afirmaba que para el desahogo de la prueba de recuento en una elección sindical el voto no necesariamente debía ser secreto, porque tal exigencia no se desprendía ni del artículo 931 ni de algún otro de la Ley Federal del Trabajo.

3. EXISTENCIA DE LA CONTRADICCIÓN DE TESIS

La Segunda Sala recordó los requisitos indispensables para determinar la existencia de una contradicción de tesis, que fueron descritos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:²⁰

²⁰ *Ibid.*, Tomo XIII, abril de 2001, p. 76, tesis P./J. 26/2001, de rubro: "CONTRADICCIÓN DE TESIS DE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA", IUS: 190000. Cabe aclarar que la tesis aquí citada fue interrumpida por el Máximo Tribunal al resolver la contradicción de tesis 36/2007-PL y su criterio quedó plasmado en las tesis P. XLVI/2009 y P. XLVII/2009 publicadas *Ibid.*, Tomo XXX, julio de 2009, pp. 68 y 67, de rubros: "CONTRADICCIÓN DE TESIS. EXISTE CUANDO LAS SALAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN O LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO ADOPTAN EN SUS SENTENCIAS CRITERIOS JURÍDICOS DISCREPANTES SOBRE UN MISMO PUNTO DE DERECHO, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE LAS CUESTIONES FÁCTICAS QUE LO RODEAN NO SEAN EXACTAMENTE IGUALES (INTERRUPCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA P./J. 26/2001), DE RUBRO: "CONTRADICCIÓN DE TESIS DE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA" y "CONTRADICCIÓN DE TESIS. DEBE ESTIMARSE EXISTENTE, AUNQUE SE ADVIERTAN ELEMENTOS SECUNDARIOS DIFERENTES EN EL ORIGEN DE LAS EJECUTORIAS"; IUS: 166993 y 166996, respectivamente.

- Que en las ejecutorias participantes se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten criterios discrepantes;
- Que la diferencia de criterios se presente en las consideraciones, argumentaciones o razonamientos que sustentan las sentencias respectivas; y,
- Que los criterios discrepantes provengan del examen de los mismos elementos.

Así, a partir de los elementos descritos y del análisis de los antecedentes tomados en cuenta por los Tribunales Colegiados al resolver los juicios de amparo directo, la Segunda Sala concluyó que sí existía la contradicción de tesis denunciada porque todos los asuntos, de origen, versaban sobre un mismo tema: en ellos se demandó la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo. En ellos, las partes ofrecieron, entre otras pruebas, el recuento e interrogatorio libre. La autoridad responsable había dictado laudo en cada uno de los juicios laborales, el cual había resultado desfavorable a las pretensiones de alguna de las partes, quienes promovieron los juicios de amparo y, alegando violaciones al procedimiento, la queja consistió, por parte del sindicato demandado, en que la autoridad debió ordenar que el voto de los trabajadores en el recuento fuera secreto; y en el caso planteado por el sindicato actor, que al ordenar la autoridad el recuento mediante voto secreto, no tuvo posibilidad de objetar los votos, por lo que debió ser abierto.

Además, el sindicato demandado se inconformó porque el tribunal no le permitió repreguntar en la prueba del interroga-

torio libre que ofreció a cargo del sindicato actor y de las empresas demandadas, lo que había trascendido al laudo.

La Segunda Sala declaró que los criterios emitidos por Tribunales Colegiados participantes en esta contradicción, provenían del análisis del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo y habían sostenido criterios discrepantes; así, por una parte, los Tribunales Colegiados Cuarto, Noveno, Décimo Segundo y Décimo Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito, sostuvieron que la norma citada no regula la forma cómo debe efectuarse el voto, por tanto, no existen bases para introducir el voto secreto en la diligencia de recuento ni es necesario para considerarla válida; por otro lado está el criterio del Décimo Tercer Tribunal Colegiado en la misma materia y circuito, quien sostuvo que precisamente porque el precepto citado no lo prohíbe, dicha votación puede darse de dos formas: secreta y abierta.

En resumen, el hecho de que cada Tribunal avalara una forma distinta en que la autoridad debe llevar a cabo el recuento, ya fuera libre o secreto, genera inseguridad jurídica para las partes involucradas en el procedimiento, por lo que la Segunda Sala recordó que la contradicción de tesis es una vía para la integración de jurisprudencia, que tiene la finalidad de preservar la seguridad jurídica a través de la unidad de interpretación de las normas que conforman el orden jurídico nacional, al decidir el criterio que debe prevalecer en caso de oposición, discrepancia o divergencia en torno a la interpretación de una misma norma jurídica o un punto concreto de derecho.

Consecuentemente, definió que en este asunto, la materia de la contradicción de tesis consistía en determinar si el

artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo otorga facultades a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que, en un conflicto de pérdida de titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, ordene el desahogo de la prueba de recuento con el voto secreto de los trabajadores.

Otro tema sobre el que la Segunda Sala advirtió que los Tribunales Colegiados sostuvieron distintos criterios fue el de la admisión del interrogatorio libre en la audiencia de objeciones del recuento, pues mientras, por un lado, el Tribunal Décimo Cuarto sostuvo que la Junta infringió las normas del procedimiento al desecharlo, por otro, los referidos Noveno y Décimo Segundo sostuvieron que la pretendida prueba no debió haberse admitido por la Junta.

Sobre este último punto, la Sala remitió a la contradicción de tesis 176/2003-SS,²¹ en la cual había resuelto que el interrogatorio libre en el procedimiento laboral a que se refiere el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo, no es una prueba autónoma, sino accesoria de aquellas señaladas en el artículo 776 de la misma ley, ya que de acuerdo con su naturaleza jurídica, tiene la finalidad de que las partes tengan oportunidad de perfeccionar las pruebas previstas en dicho precepto legal, por lo que su ofrecimiento oportuno si se realiza en la diligencia de desahogo de la prueba principal, sin requerir mayor requisito formal, tal como se precisó en la tesis de jurisprudencia que se originó de la ejecutoria citada.

²¹ En la cual determinó que el criterio que debía prevalecer con el carácter de jurisprudencia, era la tesis con rubro: "INTERROGATORIO LIBRE EN MATERIA LABORAL. SU OFRECIMIENTO ES OPORTUNO EN EL DESAHOGO DE PRUEBAS", publicada *ibid.*, Tomo XX, septiembre de 2004, tesis 2a./J. 133/2004, p. 223; IUS: 180607.

Consecuentemente, la Sala declaró improcedente la contradicción de criterios sobre este tema, toda vez que el punto jurídico sobre el que versaba, ya había sido resuelto en jurisprudencia definida.²²

4. EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Segunda Sala se avocó al estudio del punto de contradicción derivado de la interpretación que cada uno de los Tribunales Colegiados realizó del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

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

- I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

²² *Ibid.*, tomo XII, 1a./J. 7/2000, agosto de 2000, p.175, de rubro: 'CONTRADICCIÓN DE TESIS. RESULTA IMPROCEDENTE LA DENUNCIA SI EL PUNTO JURÍDICO SOBRE EL QUE VERSA YA FUE RESUELTO EN JURISPRUDENCIA DEFINIDA'; IUS: 191347.

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

La Sala expresó que este artículo forma parte de todo un sistema, previsto en la misma Ley Federal del Trabajo, que regula el procedimiento especial de titularidad y administración de los contratos colectivos de trabajo. En principio, la ley otorga a los trabajadores el derecho, sin necesidad de previa autorización, de constituir sindicatos, lo que puede originar la existencia de varios de ellos dentro de una misma empresa; por lo mismo prevé que el contrato colectivo se celebrará con aquel que cuente con mayor número de trabajadores y también precisa en qué casos se pierde la titularidad de ese contrato; así, diversas disposiciones de la ley citada, textualmente señalan:

Título séptimo
Relaciones colectivas de trabajo
...
Capítulo III
Contrato colectivo de trabajo

Artículo 386. 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."

Artículo 388. 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 a 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 de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Por último, en su artículo 892 establece un procedimiento especial para la tramitación de los conflictos derivados de la titularidad de los contratos colectivos de trabajo. El texto de esa norma es:

Título catorce

Derecho procesal del trabajo

...

Capítulo XVIII

De los procedimientos especiales

Artículo 892. Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones

I, III y V; 439; 503 y 505 de esta ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

La Segunda Sala resumió que de acuerdo a lo anterior, los sindicatos que consideren tener la representación mayoritaria de los trabajadores de una determinada empresa, demandarán ante la autoridad del trabajo la pérdida de titularidad o administración al sindicato que las detente; la petición se ventilará mediante el procedimiento especial que regula la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo XVIII del título catorce, en el que además podrán observarse las disposiciones de los capítulos XII y XVII del mismo título, y la resolución que se dicte en el conflicto quedará sujeta a las pruebas que ofrezcan los contendientes, entre ellas, el recuento de votos conforme lo regula el artículo 931 de la citada ley en lo que le resulte aplicable.

Si bien este artículo se encuentra dentro del apartado relativo a huelga, también es aplicable al recuento de votos de los trabajadores, en un conflicto intersindical, por la titularidad y administración de contrato colectivo a que se refiere el artículo 389 y conforme a lo establecido en el artículo 895, ambas disposiciones pertenecientes al capítulo de procedimientos especiales de la misma ley, las que textualmente señalan:

Artículo 389. 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.

Artículo 895. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta ley;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta ley; y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oír los alegatos y dictará resolución.

La Segunda Sala observó que el procedimiento especial donde son ventilados los conflictos intersindicales de titularidad del contrato colectivo de trabajo y en concreto el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, no prevé la forma en que el trabajador pueda emitir su voto en la prueba de recuento, es decir, si esa manifestación debiera ser secreta o pública.

5. LA PRUEBA DE RECuento DE VOTOS DE LOS TRABAJADORES

a) *Significado gramatical*

La Segunda Sala explicó que la palabra "recuento" deriva del verbo recontar y posee dos acepciones: "cuenta o segunda cuenta o enumeración que se hace de una cosa"; y "en algunas partes, asiento de las cosas que pertenecen a uno, inventario."

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.²³

De acuerdo a su significado gramatical y a sus raíces etimológicas la prueba de recuento en materia de huelga y titularidad de contrato sería la enumeración de los trabajadores que están a favor o en contra de la suspensión de labores, o del sindicato que represente mejor sus intereses para poder determinar la opinión mayoritaria.

b) *Análisis histórico*

En una retrospectiva histórica, la Segunda Sala destacó que la Ley Federal del Trabajo 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. O sea que la prueba de recuento no estaba prevista legalmente, y había sido a través de la jurisprudencia que se había establecido su necesidad para resolver los conflictos colectivos de trabajo.²⁴

²³ Instituto de Investigaciones Jurídicas Diccionario Jurídico Mexicano, t.P-Z,IIJ-UNAM/Porrúa, p. 3201.

²⁴ Tal como se desprende de las tesis que la entonces Cuarta Sala de esta Suprema Corte sustentó en la Quinta Época, de rubro y texto siguientes: "CONTRATOS DE TRABAJO, RECuento EN CASO DE CONFLICTO SOBRE LA TITULARIDAD DE LOS. En caso de conflicto sobre a quien corresponde la titularidad del contrato colectivo de trabajo, el recuento no puede tener por fin saber cuantos trabajadores tiene la empresa, sino cuantos de ellos pertenecen a cada sindicato, pues lo primero no tendría objeto." *Semanario...*, Quinta Época, Tomo CXIII, tesis aislada, p. 2185; IUS: 367167.

"SINDICATOS, MAYORÍA DE LOS.", *Semanario Judicial de la Federación*, Quinta Época, Tomo LXXVI Tesis aislada, p. 4698, IUS: 375426; "JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS POR LAS."; *Ibid.*, Tomo LXV, tesis aislada, p. 576; IUS: 377940.

Fue la ley laboral vigente a partir del 1 de mayo de 1970, la que en su artículo 462 estableció las reglas aplicables a la prueba de recuento, pero ni en la exposición de motivos, ni en el proceso legislativo de la misma, se mencionó la forma en que podrían emitir el voto los trabajadores. La norma citada señalaba:

Artículo 462. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior;

IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento; y

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

Aunque este artículo fue derogado, las reglas anteriores sustancialmente las reproduce el actual artículo 931, sin que en la exposición de motivos ni en el proceso legislativo de esas reformas, se estableciera regla alguna sobre la forma de la emisión del voto, esto es si debería ser público o secreto.

A continuación, la Segunda Sala definió al voto público como aquel que se formula de viva voz o en el que se utiliza papeleta abierta y cuyo sentido es conocido por todos.²⁵ En cambio, el voto secreto es el que se emite de modo en que no pueda individualizarse o identificarse al votante.²⁶

c) La rectoría del proceso laboral

La Segunda Sala expresó que si bien ni el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que señala las reglas básicas del derecho del trabajo, ni el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo especifican la forma en que los trabajadores podrían emitir su voto en la prueba de recuento, en un conflicto de titularidad del contrato, si se analizaba sistemáticamente esa norma con otros artículos de la propia ley, se advertía que la Junta de Conciliación y Arbitraje es la rectora del procedimiento por ser quien tiene conocimiento y resuelve todos los conflictos de trabajo y, como tal, debe determinar que los trabajadores emitan el voto de forma secreta al momento de ordenar la prueba de recuento.

Además, conforme al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta está facultada para tomar las medidas necesarias a fin de alcanzar la mayor economía, concentración y sencillez del juicio; incluso, el artículo 782 de esa misma ley, le faculta para ordenar la práctica de pruebas para mejor proveer al esclarecimiento de la verdad y en el precepto 883 para dictar las medidas necesarias a fin de que, el día de la audiencia, se puedan desahogar todas las

²⁵ Ver *Diccionario para Juristas*. Juan Palomar de Miguel, Ediciones Mayo, p. 1417.

²⁶ Ver *Gran Diccionario Jurídico de los Grandes Juristas*. Editores Libros Técnicos, p. 1346.

pruebas admitidas en el juicio. Dichos artículos textualmente disponen:

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

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

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

de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.

La Segunda Sala señaló que la prueba de recuento es el momento procesal en el que se puede comprobar la voluntad absoluta e irrestricta de los trabajadores, en la que ellos se manifiestan personalmente respecto al sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo; y precisamente por ello, la autoridad laboral debe vigilar que esa prueba cumpla su cometido y proteger la confidencialidad de la voluntad de la persona al expresar su preferencia, o sea al ejercer su voto.

6. SISTEMA DE VIDA DEMOCRÁTICO

En su argumentación, la Segunda Sala mencionó una resolución anterior²⁷ en la que sostuvo que la interpretación sistemática de los artículos 3o., 9o., 41 y 123 de la Constitución Federal, lleva a concluir que la intención del Constituyente fue la de establecer en México un sistema democrático; que el primero de los artículos citados, al disponer que la educación será democrática, se refiere no sólo a la estructura jurídica y al régimen político, sino que se extiende a una forma

²⁷ Ver el amparo directo en revisión 2106/2007.

de vida encaminada al constante mejoramiento económico, social y cultural de los mexicanos. Lo anterior supone la configuración de un sistema que se expande a todos los sectores de la sociedad, como son el familiar, el escolar, el laboral, el sindical, el de las asociaciones y agrupaciones civiles y el político, de modo tal que permita a los individuos desarrollar sus habilidades en equidad e igualdad de oportunidades, con respeto a las ideas y libertad de decidir.

Por su parte, el artículo 9o. constitucional tutela el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras, para la consecución de fines comunes, la realización de actividades específicas o la protección de sus intereses, y en el artículo 41 de la misma Norma Fundamental se concretan las características del sufragio con la finalidad de tutelar la libre decisión de los ciudadanos en la renovación de los poderes públicos, de tal manera que el carácter secreto del voto supone la imposibilidad de que un tercero conozca el sentido del sufragio emitido, y la inmediatez, la posibilidad de que el sufragante decida directamente a las personas que integrarán a los Poderes del Estado.

De acuerdo a lo anterior, los trabajadores en ejercicio del derecho de formar sindicatos tienen la libertad de afiliarse al que mejor represente sus intereses, lo que debe aplicarse también a la prueba de recuento en un conflicto de titularidad del contrato colectivo, para garantizar el pleno ejercicio de ese derecho.

La Segunda Sala concluyó que en atención al sistema de vida democrático, contemplado en la Constitución, que trascendiera a todos los órdenes de la vida social, inclusive la de

los sindicatos, corresponde a la autoridad laboral como rectora del proceso decidir la emisión del voto secreto y que los sindicatos nada tienen que decir acerca de la forma en que los trabajadores deben emitirlo.

7. LA LIBERTAD SINDICAL EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES

La Sala consideró que la Junta de Conciliación y Arbitraje que decidiera sobre el sistema de votación en la prueba del recuento podía acudir, para sustentar con solidez su decisión, a diversos elementos previstos en la Ley Federal del Trabajo, tales como los tratados a que se refiere el artículo 6o., y a los principios generales del derecho y de justicia social, en términos de lo señalado en su artículo 17, que a la letra disponen:

Artículo 6o. Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

La Segunda Sala recordó que el artículo 133 constitucional establece que la Constitución General de la República,

los tratados internacionales y las leyes generales del Congreso de la Unión que estén de acuerdo con ella, constituyen la "Ley Suprema de la Unión." Con base en ello, amplió sus argumentos con una revisión de varios instrumentos internacionales.

Así, mencionó el denominado Convenio 87,²⁸ el cual define a la libertad sindical como una garantía social establecida para la defensa de los intereses de los trabajadores, lo que implica la plena libertad que tienen éstos para elegir a sus representantes y la obligación de los Estados de respetar su decisión de constituir las organizaciones que estimen pertinentes, conforme a lo siguiente:

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal.

²⁸ Adoptado el 9 de julio de 1948, por la Trigésimo Primera Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California, Estados Unidos de América. Aprobado por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el día 29 de diciembre de 1949, según decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 26 de enero de 1950, y ratificado por México el 10 de abril de ese año y publicado en el citado Diario el lunes 16 de octubre de 1950.

Parte II

Protección del derecho sindical

Artículo 11.

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio, se compromete a tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para asegurar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho sindical.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo en su declaración de principios y derechos fundamentales,²⁹ estableció:

La Conferencia Internacional del Trabajo

...

2. Declara que todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

- (a) A libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- (b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

²⁹ Adoptada por la Conferencia General en su Octogésima Sexta Reunión, celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 18 de junio de 1998.

(c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y

(d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. ...

La Segunda Sala también hizo mención de la Declaración Universal de los Derechos Humanos,³⁰ la cual instituye como derechos fundamentales del hombre la libertad de opinión y el derecho de expresarla y difundirla sin limitación de fronteras por cualquier medio, así como la libertad del sufragio universal a través del voto secreto. Respecto a los trabajadores, el derecho de éstos a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.

En la misma línea, la Sala destacó que el 18 de mayo de 2000, los gobiernos de México, Canadá y Estados Unidos de América se comprometieron en el acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte a: "... promover el uso de listas de votantes y elecciones por voto secreto en las disputas de titularidad de los contratos colectivos de trabajo ...".

También mencionó, por otra parte, la resolución del caso 1705 del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en la que sostuvo: "... las organizaciones sindicales pueden elegir a sus autoridades a través del voto directo, secreto y universal ..." (Informe 291, Vol. LXXVI, 1993, serie número 3).

Por otra parte, la Segunda Sala afirmó que la Constitución establece cuáles son los derechos mínimos que deben respe-

³⁰ Promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

tarse a los gobernados para lograr el bienestar común y permitan a éstos desarrollar un plan de vida autónomo, a fin de facilitar su participación activa en la vida democrática.³¹

Así, nuestra Norma Fundamental reconoce el derecho a la libertad sindical como un elemento básico de cualquier Estado democrático de derecho, el cual es igualmente reconocido por la Organización Internacional del Trabajo y en los instrumentos jurídicos internacionales; por tanto, la autoridad está obligada a garantizar el ejercicio pleno de este derecho, entre las cuales se encuentra la de establecer las condiciones básicas para el ejercicio del voto.

Por tanto, concluyó que la prueba de recuento ordenada por la autoridad laboral, constituye un ejercicio básico de la vida democrática del trabajador que le permite elegir la organización de su preferencia para ser titular del contrato colectivo de trabajo, por considerar que representará mejor sus intereses; por ello, esta decisión debe estar apegada a los lineamientos fundamentales previstos en la Constitución Federal, los tratados internacionales y las leyes secundarias.

La Segunda Sala retornó al criterio expresado por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito consistente en que el hecho de que la prueba de recuento se desahogara mediante el voto secreto, no le causa perjuicio alguno a la quejosa y, por el contrario, de esta forma se protege la confidencialidad de la voluntad personal, se sal-

³¹ *Semanario...*, Novena Época, Tomo XXV, mayo de 2007, tesis: 1a. XCVIII/2007, p. 793, de rubro: "DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO."; IUS: 172575.

vaguada y otorga seguridad a los trabajadores para expresarse y evita influencias o presiones externas que pudieran hacer variar su decisión y poner en peligro la integridad del titular del derecho.

Para reforzar el argumento anterior, la Sala se refirió al Convenio No. 98 de la Organización Internacional del Trabajo,³² en cuyo contenido se pone de manifiesto la posición que esa organización sostiene respecto del tema analizado, consistente en reafirmar como principio universal el que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

Asimismo, se refirió al resultado de los trabajos de la comisión de expertos, que incluye criterios y principios fundamentales relativos a la libertad sindical, útiles para valorar la conformidad de las normas nacionales con los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo,³³ citó, entre otros, el siguiente apartado:

³² Adoptado por dicha organización en la ciudad de Ginebra el 1 de julio de 1949, y aun cuando no ha sido signado ni ratificado por México, la Segunda Sala señaló que en la declaración de principios emitida por la Organización Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998, se manifiesta que sus miembros están comprometidos a respetarlos y promoverlos y hacerlos realidad, aun cuando no ratifiquen los convenios adoptados por la propia organización.

³³ El resultado de los trabajos se encuentra en la obra editada por el Departamento de Normas Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo con la contribución económica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España y de la Oficina Regional para las Américas (OIT-Lima), titulada "Las Normas Internacionales del Trabajo", 75 Aniversario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Derecho de elegir libremente a los representantes. Sólo puede garantizarse efectivamente la autonomía de las organizaciones si sus miembros tienen el derecho de elegir con toda libertad a sus representantes. Por consiguiente, las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que tienda a entorpecer el ejercicio de este derecho, ya sea en lo relativo al desarrollo de las elecciones sindicales, a las condiciones de elegibilidad, a la reelección, a la destitución de los representantes. La reglamentación de los procedimientos y las modalidades de la elección de dirigentes sindicales debería corresponder prioritariamente a los estatutos sindicales. En efecto, la idea fundamental del artículo 3o. del Convenio Núm. 87 es que los trabajadores y los empleadores establezcan las reglas relativas a la administración de sus organizaciones y a las elecciones. La intervención de las autoridades en el ejercicio de este derecho no debería ir más allá de la promoción de los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales o de la garantía del desarrollo normal del proceso electoral en el respeto de los derechos de sus miembros, a fin de evitar cualquier conflicto en cuanto al resultado de las elecciones.

La Segunda Sala afirmó que del repaso de los principios reconocidos en instrumentos y opiniones internacionales, se obtenía que la libertad sindical es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona puede elegir la asociación que ella deseara sin presión, intromisión o suplantación que pudiera alterar o desnaturalizar su finalidad, y que un principio universalmente aceptado en todo Estado democrático de derecho estriba en el voto libre y secreto.

Por tanto, la autoridad debe vigilar que la prueba de recuento sindical por la titularidad de contrato colectivo, cumpla

su cometido y para ello debe ordenar que se realice a través del voto secreto, para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho, pues el voto además de ser la expresión más concreta y más esencial de una sociedad democrática, representa el ejercicio soberano del trabajador para expresar su opinión, su preferencia y su confidencialidad y constituye una garantía de seguridad a la hora de manifestar su voluntad.

8. SENTIDO DE LA RESOLUCIÓN

Con base en los argumentos expuestos y con la finalidad de garantizar los objetivos señalados en el párrafo anterior, la Segunda Sala determinó que la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para desahogar la prueba de recuento, de estimarlo pertinente a la luz de las características del caso concreto, debe considerar, entre otros aspectos que aseguren el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, los siguientes:

1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, de acuerdo a lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.
2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica;
3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta.

4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento.
5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados.
6. Para el caso de que se presenten objeciones en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.³⁴

9. TESIS DERIVADA DE LA RESOLUCIÓN

La Segunda Sala ordenó en su resolución que el criterio que debía prevalecer con el carácter de jurisprudencia, es de rubro y texto siguiente:

RECUESTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO.—Conforme a los principios fundamentales pre-

³⁴ Así lo resolvió el 10 de septiembre de 2008, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por unanimidad de cinco votos de los señores Ministros: Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Margarita Beatriz Luna Ramos y presidente José Fernando Franco González Salas.

vistos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, son la Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación. Ahora bien, para cumplir con tales principios la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley citada se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, de manera que corresponde a las Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión. Consecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para el desahogo de la prueba indicada deberá,

según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931; 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento; 5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar, previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción.³⁵

³⁵ *Semanario...*, Novena Época, Tomo XXVIII, octubre de 2008, p. 451, tesis 2a./J. 150/2008; IUS: 168569.