

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo

EL JUICIO DE TITULARIDAD DEL CONTRATO

COLECTIVO DE TRABAJO

T E S I S

Que Para Obtener el Título de

LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a

MIGUEL FERMIN BARBA CORTES

POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU

México, D. F.

1977



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A mi Padre

Maestro SALVADOR BARBA LUJAN
que DIOS lo tenga con EL, por
el amor, respeto y cariño que
profesó a mi madre

A mi Madre

Sra. MARIA DE LOS ANGELES CORTES
VDA, DE BARBA

No puedo escribir lo que ella me-
rece, solo quiero decir que una -
pequeña parte de lo que a ella de
bo, es mi Profesión

A mis Hermanos

LUPITA, SALVADOR, MARIA DE
LOS ANGELES Y JUAN MANUEL
Con Cariño

A mi Esposa

SILVIA DE BARBA, Con Amor.

INDICE GENERAL

Introducción 3

CAPITULO I. Historia del contrato colectivo de trabajo

- 1.- Antecedentes históricos del contrato colectivo de trabajo.
- a) Antecedentes históricos 6
 - b) Artículo 123 de la Constitución Política-Social de 1917 9
 - c) Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 11
 - d) Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 1970 15

CAPITULO II. La representación de los trabajadores en la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo

- 1.- El contrato colectivo de trabajo
- a) Generalidades 19
 - b) Concepto 20
 - c) Elementos 22
- 2.- El interés profesional en el contrato colectivo de trabajo
- a) La representación de los trabajadores en la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo 23
 - b) La voluntad de los trabajadores en la firma del contrato colectivo de trabajo. 26

**CAPITULO III. La tramitación del juicio de titularidad
del contrato colectivo de trabajo**

1.- Tramitación del juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo	
a) Autoridad competente	28
b) Procedimiento	29
2.- Aspectos formales " Jurisprudencia "	31
a) Estatutos	34
b) Actas	34
c) Padrones	35
d) Comunicación a la autoridad competente	35

**CAPITULO IV. El laudo en el juicio de titularidad
del contrato colectivo de trabajo**

1.- El laudo	38
a) Resolución declaratoria	40
b) Recursos	43

**CAPITULO V. El juicio de amparo, único recurso en
la resolución de la titularidad del -
contrato colectivo de trabajo**

1.- El juicio de amparo en la legislación Mexicana	
a) Antecedentes históricos	45
b) Concepto de amparo	48
c) Naturaleza del juicio de amparo	50
d) Principios fundamentales del juicio de am- paro	52
2.- Suspensión del acto reclamado en el amparo	56
a) Suspensión en la resolución del juicio de titularidad	58

b) Efectos de la suspensión; Caución y Contrafianza	59
3.- Problema derivado de la jurisprudencia	60
Conclusiones	64
Bibliografía	65

I N T R O D U C C I O N

Es interesante conocer dentro de la situación que atraviesa nuestra sociedad, ! Qué está pasando ! , se habla mucho de la diferencia de clases, de la reivindicación de los derechos de los trabajadores, de justicia social, de capitalismo, de la democracia, de comunismo, de nacionalismo etc., - pero la realidad es otra y no queremos reconocerla, aunque la estemos padeciendo.

No es cierto acaso que en cualquier sistema de vida, los poderosos comen bien y los humildes viven mal; por un lado encontramos excesiva acumulación de poder y de riquezas y por el otro encontramos condiciones infrahumanas de vida, ignorancia, hambre, guerra, rencor y lo que es peor explotación de la pobrega.

El hombre de ambición arrastra al hambriento en su ilusión y el noble odia al rico por desesperación; muchos pregonan la conciencia de clases, otros tratan de aprovecharla y --- unos cuantos la disfrutan; esta es la realidad.

La intención de señalarla no la alivia ni la remedia, pero sirve de testimonio de su existencia.

¿ Queremos dejar esta herencia de vida a nuestros hijos...?

Cada quien en nuestro campo podemos contribuir a la solución, y la mejor forma es la que se respalda con una eficiente preparación, oportunidades de estudiar no hay muchas, por eso — los que a las Universidades ingresamos debemos aprovechar el tiempo capacitándonos a conciencia, para poder ayudar a nuestra sociedad a salir del sub-desarrollo.

Una población culta se desenvuelve y vive un nivel mas elevado que una población sin cultura, por ello debemos luchar por superar en nuestro país el atraso en el que se encuentra, interesando y motivando a la población a adquirir una conciente preparación, que dará por resultado un nivel de vida más digno para nuestros hijos. Una intención muy particular es la elaboración de la presente tesis, en la que se demuestra el derecho que tienen los trabajadores a formar, cambiar o dirigir su propia asociación, con el objeto de alcanzar mejores condiciones de vida justas y equitativas, por su trabajo.

CAPITULO I

HISTORIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1.- Antecedentes históricos del Contrato Colectivo de Trabajo

- a) Antecedentes Históricos
- b) Artículo 123 de la Constitución Político-Social de 1917
- c) Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931
- d) Ley Federal del Trabajo del 14 de mayo de 1970

1.- Antecedentes históricos del Contrato Colectivo de Trabajo

a) Antecedentes Históricos

Los primeros indicios que encontramos se remontan a la época de la Colonia, que aunque en forma primitiva, empiezan a formar las bases de lo que conocemos hoy como Contrato Colectivo de Trabajo.

Con la formación de diversos gremios se crearon ordenanzas muy importantes como la de sombrereros, o la del arte de la platería, las de minas y otras muchas más que regulaban, el salario, los precios, y otras prestaciones que se daban a los indios.

El licenciado Vicente Lombardo Toledano, en su obra La Libertad Sindical en México, señala como primera ordenanza, en 1524, la de herreros.

Las Leyes de Indias ofrecen muchos ejemplos de disposiciones tutelares para el trabajo. En la obra Legislación para los Indios, del licenciado Genaro V. Vázquez, se encuentran referencias muy interesantes. En la Ley VI, expedida por Felipe II en 1593, en que se reduce a ocho horas la jornada diaria de los obreros en las fortificaciones y en las fábricas. En la Ley XXVII, año 1532 del Emperador Don Carlos, que --

dispone que los encomenderos juren que tratarán bien a los indios y así otras más.

La Independencia, suprimió todas estas ordenanzas y prácticamente el siglo pasado transcurrió sin que el Estado reglamentara las cuestiones de trabajo. Más bien, adoptando las ideas de la legislación francesa, nuestras leyes prohibieron los actos de los grupos organizados o no, que tendieron a subir los salarios. La libertad de asociación fue garantizada, considerándosele como una consecuencia del ejercicio de las libertades humanas y así apareció en la Constitución de 1857.

Los trabajadores, dentro de nuestra incipiente industria, recurrieron a organizaciones de tipo mutualista. Cita el doctor Mario de la Cueva la opinión del señor Luis Chávez Orozco, en el sentido de que la más antigua sociedad de este tipo fue la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, fundada en 1853.

Rosendo Salazar en su obra La Carta del Trabajo de la Revolución Mexicana, cita, como anterior a la mencionada por el señor Chávez Orozco, La Sociedad Filarmónica Cecilia, de 11 de febrero de 1841.

Posteriormente apareció el Círculo de Obreros de México en

1872 y más tarde, en 1906, la Sociedad Mutualista de Ahorro, el Círculo de Obreros Libres de Orizaba y la Casa del Obrero Mundial.

Como precursores en el campo ideológico cita este autor a — Camilo Arriaga, a los hermanos Flores Magón y a otros más — que con mayores o menores radicalismos escribían o actuaban buscando la organización de los trabajadores, para lograr mejores condiciones de vida, mediante la defensa colectiva de los derechos de los trabajadores. (1)

Es así como al aparecer la asociación profesional obrera, se comprende que su finalidad no podía realizarse sin un conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo y protectoras de los trabajadores, mejorando hasta donde fuera posible, sus condiciones de trabajo. Por su parte los patrones — también necesitaban un conjunto de normas que definieran cómo realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución de las labores de su empresa. Inicialmente los patrones formaron el reglamento de fábrica, al que debían someterse los obreros que aceptaban el trabajo por-que sólo en esa forma lo podían obtener; pero contra ese reglamento de fábrica lucharon los sindicatos y entonces se obtuvo la solución, creandose un instrumento que armonizara los intere—

(1) Zuquerio Gerrero. Ob. Manual de Derecho del Trabajo págs. 281 y 282

ses de ambas partes, que fuera el resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la ley del grupo a la que todos debían someterse. Este instrumento se denominó Contrato Colectivo de Trabajo. (2)

b) Artículo 123 de la Constitución Político-Social de 1917

La culminación de los deseos de un sin número de trabajadores, así como la determinación de hombres como los hermanos Flores Magón, Camilo Arriaga, Chávez Orozco, Macías etc., es sin duda el artículo 123 de la Constitución Político-Social de 1917, que viene a ser el estatuto proteccionista del trabajador, y la base de nuestra legislación de trabajo.

Es un estatuto proteccionista del trabajador, porque establece las bases esenciales para la prestación de un servicio ya que señala; una jornada máxima de ocho horas en el día y de siete horas por la noche, prohíbe las labores insalubres o peligrosas para las mujeres y los menores de dieciséis años, establece la formación de salarios mínimos generales y profesionales, determina el pago de salarios iguales a traba

(2) Suquerio Gerrero, Ob. Manual de Derecho del Trabajo pág. 299

los iguales, el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, así como que se les cubra el salario doble cuando trabajen más tiempo del que se establece como horario máximo etc. (3)

Todas estas normas sirven de base para la elaboración de los contratos colectivos de trabajo y de la propia Ley.

La idea integral que emerge del ideario y de los textos del artículo 123 Constitucional, no sólo tienen por objeto que los trabajadores alcancen su dignidad de personas humanas y su mejoramiento de condiciones económicas, sino que también logren la reivindicación de sus derechos.

Desde 1870 se planteó en México la teoría de la dignidad humana, cuando los legisladores del Código Civil de dicho año rechazaron el arrendamiento de servicios, porque consideraron que atentaba contra la dignidad humana. La Constitución de 1917 hizo efectiva esa dignidad al establecer textos proteccionistas y algo más, creó normas reivindicatorias para la clase trabajadora, siendo la primera en el mundo en consignar derechos sociales o garantías sociales en favor de

(3) Nestor de Buen L. Ob. Derecho del trabajo págs. 319, 320, 321

los trabajadores.

c) Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto
de 1931

Esta ley fue publicada en el "Diario Oficial" de 28 de agosto de 1931, siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos Pascual Ortiz Rubio.

En ella encontramos los procedimientos y conceptos que estuvieron vigentes hasta el 30 de abril de 1970, ya que el 10 de mayo del mismo año entró en vigor la nueva Ley.

En la Ley Federal del Trabajo de 28 de agosto de 1931 se encontraban artículos que si bien es cierto que tenían aplicación, con el transcurso del tiempo y la práctica, fueron quedando atrás, por lo que tuvieron que ser modificados y adaptados a la situación actual. En la ley que se señala encontramos conceptos como los siguientes; los representantes de un sindicato, debían acreditar su personalidad en la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo, por medio de sus estatutos o por el acta de asamblea que así lo haya acordado.

Contrato colectivo de trabajo se decía " es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo ". En la actualidad se utiliza el mismo concepto y se le agrega " en una o mas empresas o establecimientos ". En la celebración de todo contrato colectivo se decía " todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación; en el concepto de que dicho contrato no podrá contratarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa. Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades, emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que representan a cada una de las profesiones, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí, en caso que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente de cada profesión celebrará un contrato colectivo " .

Derechos adquiridos.- Cuando un sindicato nuevo pretende celebrar otro contrato, olvidándose de los derechos adquiridos -- por las agrupaciones que celebraron el primero, debe excluirse del recuento de trabajadores a los miembros del nuevo sindicato.

Subrogación de derechos entre sindicatos.- Cuando un sindicato, por ser el mayoritario, tenga el derecho a la contratación y exista un contrato anterior, dicho sindicato mayoritario se subroga en los derechos y obligaciones del sindicato -- que celebró el anterior, y la revisión debe aplazarse hasta -- que se decida cuál de los dos sindicatos es el mayoritario; -- cuando se hubiere celebrado en época indebida y con una agrupación que no fuere la mayoritaria, el contrato es nulo de -- pleno derecho.

El juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo, -- se tramitaba conforme al procedimiento ordinario, ya que no -- existía procedimiento especial, como el que existe ahora. Des -- de luego que se trataba de un juicio tardado que no resolvía -- en la forma que se esperaba esa clase de juicios. Para deter -- minar la mayoría se recibía como prueba " el recuento de los-

trabajadores " que se reglamenta de acuerdo con el procedimiento que se seguía en la tramitación de las huelgas. " . Para determinar la mayoría, se tomaban en cuenta los votos de los trabajadores de la empresa respectiva y los de los empleados que hubiesen sido despedidos del empleo, con posterioridad a la presentación del escrito respectivo.

Recuento de trabajadores.- La inconformidad de un grupo de trabajadores con la huelga declarado por otro grupo no crea un conflicto inter-gremial, sino que establece la necesidad del recuento de los trabajadores, sólo para el efecto de determinar la existencia o inexistencia del movimiento de huelga.

El objeto del recuento de los trabajadores es, " tiene por objeto comprobar que los trabajadores promoventes tiene personalidad suficiente para su acción "

Defensa de sindicatos.- Si un representante estuvo en el recuento hecho para conocer que agrupación debe considerarse como mayoritaria, dió su consentimiento para que se hiciera dicho recuento y después produjo sus alegatos ante la junta de conciliación y arbitraje, el sindicato no quedó privado de de

fensa que amerite la conceción del amparo, aun cuando la junta no se haya ajustado en todo a los artículos 511 a 533 de la Ley Federal del Trabajo. Se hace notar que los artículos 511 a 533 se refieren al procedimiento ordinario y no se trata de ningun procedimiento especial como el que actualmente se sigue en la tramitación del juicio de titularidad. (4)

d) Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de
1970

Esta ley fue publicada en el "Diario Oficial" de 1º de abril de 1970, siendo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos Gustavo Diaz Ordaz.

A partir del 1º de mayo de 1970, nace a la vida jurídica la Nueva Ley Federal del Trabajo, superando en sus conceptos y procedimientos a la anterior, y con una aplicación más practica a los conflictos de trabajo.

En ella se establecen las normas de trabajo tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, exige respeto para las libertades

(4) Pascual Ortiz Rubio, Ob. Ley Federal del T. 18 agosto 1931

tades y dignidad para los trabajadores, señalando que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, sin distinción de razas, credos religiosos, edad, sexo, doctrina política o condición social. (5)

En la nueva ley federal del trabajo se señalan nuevos procedimientos para la tramitación de los conflictos que se suscitan por los motivos que a continuación se señalan: con motivo de la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos en el extranjero; en la aplicación de viviendas para los trabajadores; determinación de antigüedades; repatriación; titularidad del contrato colectivo de trabajo; administración del contrato-ley; revisión del reglamento interior del trabajo; suspensión colectiva de las relaciones de trabajo; terminación colectiva de las relaciones de trabajo; convenios de reducción de personal por implantación de maquinaria; indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo; designación de médicos de las empresas y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario. Para la tramitación de todos los conflictos que se susciten por cualquiera de estos-

(5) Alberto Trueba U. - Jorge Trueba B. Ob. Nueva Ley Fed. del T. pág. 16

motivos la nueva ley federal del trabajo señala el procedimiento especial que debe seguirse en los términos de los artículos 782 a 788. (6)

En los procedimientos especiales, encontramos encuadrado el juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo que mas adelante estudiaremos detenidamente.

En síntesis la nueva ley federal del trabajo, responde a nuestra realidad y resuelve los conflictos que se presentan en la actualidad, pero debe señalar que los procedimientos que se señalan en esta ley, en especial los procedimientos ordinarios en los juicios individuales, siguen siendo muy lentos y retardados en la impartición de justicia.

CAPITULO II

LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA CELEBRACION Y FIRMA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1.- El Contrato Colectivo de Trabajo

- a) Generalidades**
- b) Concepto**
- c) Elementos**

2.- El interés profesional en el Contrato Colectivo de Trabajo

- a) La representación de los trabajadores en la celebración y firma del Contrato Colectivo de Trabajo.**
- b) La voluntad de los trabajadores en la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.**

1.- El Contrato Colectivo de Trabajo

a) Generalidades

Su origen se desprende de la revolución industrial en donde se agrupan conjuntos más o menos numerosos de trabajadores que estaban ligados con su patrón por el Contrato individual de trabajo que cada uno debe haber celebrado. Pero no solamente esto, existían fenómenos colectivos que no eran solamente la suma o aglutinación de fenómenos individuales sino que revestían características distintas, propias solamente de las relaciones recíprocas entre trabajadores que conviven para realizar un mismo fin. (7)

Al parecer la asociación profesional obrera, se comprende que su fin no podía realizarse sin un conjunto de normas reguladoras de la vida y mejorando las condiciones de trabajo. Por su parte los patrones necesitaban un reglamento o conjunto de normas que definieran cómo realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución de las labores propias de su empresa.

Inicialmente los patrones formulaban el reglamento de fábrica que era al que debían someterse todos sus trabajadores, quienes le aceptaban tácitamente al entrar a trabajar. Pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos hasta llegar a una solución, creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, discutiendo entre sus representantes

tes y aceptando como la ley del grupo a la que todos debían someterse.

A este instrumento se le denominó Contrato Colectivo de Trabajo, inicialmente el Contrato Colectivo de Trabajo significó un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado y sirvió para regular una situación interna, pero más adelante este instrumento fue cobrando más y más fuerza, hasta llegar a nuestros días como una de las formas más novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas.

Según la doctrina el Contrato Colectivo de Trabajo puede tener dos orígenes:

Uno es el común acuerdo de las partes, y dos la resolución de una autoridad. Esto último ocurre cuando en un conflicto de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede significar una reducción de personal o modificación de jornada, salario y en general las condiciones de trabajo en los términos del artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo, lo que precisamente es el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo. (Ja)

b) Concepto

El 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. -- (8)

(7a) Zuquero Gerrero, Ob. Manual de Der. del Trab. pág. 299

(8) Alberto Trueba U. - Jorge Trueba B. Ob. Nueva Ley Fed. del T. pág. 158

Dentro del concepto encontramos en nuestra opinión, aspectos fundamentales que componen y establecen las relaciones obre-ro-patronales y que son la autonomía de su administración -- y las bases o deliniamientos de las relaciones de trabajo -- dentro de la vigencia del mismo.

En esta definición encontramos conclusiones contradictorias-- según la inclinación doctrinaria de los comentaristas, unos afirman que el Contrato Colectivo de Trabajo es normativo y otros que lo consideran como de ejecución, ya que el sindicato obrero pacta con el patrón las labores que ejecutarán por medio de sus agremiados.

Las que afirman que el Contrato Colectivo de Trabajo es normativo, se apoyan señalando que las bases en las cuales se establece como debe prestarse el trabajo, son de tipo general, por ejemplo; jornada de trabajo, salario, días de descanso, vacaciones etc..(9)

Kretschin sostiene que el Contrato Colectivo de Trabajo -- tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo en el derecho mexicano el Contrato Colectivo de Trabajo es un -- derecho prominentemente de lucha de clases, es un derecho -- social; consideramos que dentro de estas teorías, se encuentra caracterizado un sistema diverso de forma de vida, y que su esencia radica en el nivel cultural de las grandes mayorías, pues es evidente que a mayor nivel cultural del hombre -- corresponde una menor explotación de su ignorancia, y que se traduce en una mejor forma de vida para el hombre.

(9) Guquerio Gerrero, Ob. Manual de Derecho del Trab. pág. 301

c) Elementos

En el Contrato Colectivo de Trabajo encontramos dos elementos que lo integran y le dan forma específica y son elementos formales y elementos sociales.

Los elementos formales, son los requisitos y lineamientos a los que se encuentra sujeto el Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo a nuestra legislación el Contrato Colectivo de Trabajo, debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. Contendrá:

Los nombres y domicilios de los contratantes; las empresas y establecimientos que abarque; su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; y las demás estipulaciones que convengan las partes. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadoras a quienes sean miembros del sindicato contratante. Podrá también establecerse que el patrón se-

parará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales. (10)

Los elementos sociales, que son en esencia el contenido de derechos reivindicatorios para los trabajadores, así como armonizar los derechos del trabajo con los del capital, equilibrando los diversos factores de la producción. En los contratos colectivos se pueden establecer comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales, las comisiones de trabajadores pueden crear conjuntamente con los empresarios, normas que logren un mejor equilibrio entre los factores de la producción.

2.- El interés profesional en el Contrato Colectivo de Trabajo.

a) La representación de los trabajadores en la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo.

Los trabajadores pueden coaligarse para la defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos en los que se asocian para mejorar, estudiar y defender sus respectivos intereses, el derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional. Los sindicatos tienen derecho a elegir libremente a sus representantes, así como a redactar sus estatutos y organizar su ad-

ministración, deben constituir con veinte trabajadores en servicio activo, registrándose en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local; el registro del sindicato o de su directiva, otorgado por cualquiera de estas dos autoridades, produce efectos ante todas las autoridades. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales, representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales, y en los derechos inherentes de la propia persona moral; corresponde ejercitar esta representación, a su mesa directiva, al secretario general, o a la persona que se le encomiende tal mandato. (11)

Ahora bien, debemos analizar ampliamente este punto " la representación de los trabajadores ", Uno de los puntos principales del por qué se incluye y reglamenta el juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo en nuestra legislación es, la libertad que tienen los trabajadores para afiliarse al sindicato que ellos elijan y que sienten que verdaderamente los defenderá y representará. En la realidad encontramos que la representación de los trabajadores esta llena de deficiencias, prueba de ello es que día con día oímos por propia voz de los trabajadores frases como estas; " el sindicato donde yo trabajo es blanco ", el líder es un charro, "el sindicato esta vendido con la empresa" etc., hoy en día no sabemos si el sindicalismo es la auténtica representación de los trabajadores, o si los representantes lo sean por tratar de alcanzar una finalidad política o económica, sin entender el objetivo para el cual fueron nombrados representantes. De ahí que se manifieste la contrariedad de los trabajadores que al darse cuenta de una mala representación tra-

ten de cambiar de sindicato.

Después de conocer que personas representan al sindicato y que el sindicato es quien representa a los trabajadores en la firma del contrato colectivo de trabajo, sólo nos queda analizar qué persona representa al patrón. Si es persona física ella misma o la persona que ésta designe, si es persona moral, la persona que tenga facultades de acuerdo con el acta constitutiva; por lo tanto en la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo intervienen dos personas, el representante del patrón y el representante de los trabajadores (secretario general del sindicato, o la persona que designe su directiva).

La representación de los trabajadores en la firma del contrato colectivo de trabajo puede presentarse en las siguientes formas:

Real .- Por el sindicato que detenta el contrato colectivo de trabajo, por medio del juicio de titularidad y al cual se han afiliado libremente los trabajadores. Por el sindicato que administra el contrato colectivo de trabajo, cuando ingresan a trabajar a una empresa. Y por el sindicato al que ellos se afilian libremente, para pedirle firme contrato colectivo de trabajo en la empresa donde ellos laboren.

Aparente.- Por el sindicato que emplaza a huelga a una empresa, para que firme con este contrato colectivo de trabajo y el cual no conocen los trabajadores, pero obtiene la firma. Por el sindicato que contrata directamente con la empresa sin

consentimiento de los trabajadores.

b) La voluntad de los trabajadores en la firma del contrato colectivo de trabajo

En la firma de un contrato colectivo de trabajo podemos encontrar una intervención por parte de los trabajadores en la elaboración de un pliego de peticiones por firma de contrato colectivo de trabajo o de revisión del mismo, a cargo de comisiones nombradas por la mayoría de los trabajadores. demuestra la voluntad que estos tienen de obtener dicha firma. Pero se da el caso como ya se ha quedado explicado, que los trabajadores desconocen en algunas ocasiones la existencia de un contrato colectivo de trabajo que se encuentra vigente en el lugar donde ellos trabajan o bien que se les es impuesto, por lo que en estos casos no se puede hablar de que exista voluntad de los trabajadores en la firma del contrato colectivo de trabajo.

CAPITULO III

LA TRAMITACION DEL JUICIO DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1.- Tramitación del juicio de Titularidad del contrato co-
lectivo de trabajo

- a) Autoridad competente
- b) Procedimiento

2.- Aspectos formales " Jurisprudencia "

- a) Estatutos
- b) Actas
- c) Padrones
- d) Comunicación a la autoridad competente

1.- Tramitación del juicio de Titularidad del -
Contrato Colectivo de Trabajo.

a) Autoridad competente

Para determinar la competencia de los tribunales de trabajo - en la tramitación del juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debemos estar a lo dispuesto por el artículo 123 constitucional fracción XXI que señala, que para la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huleira, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio de la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cementos, ferrocarriles y empresas que sean administradas por el Gobierno federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las in--

dustrias que les sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y , por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en la forma y términos que figa la ley respectiva. (12)

Para la interpretación de lo que se entiende por empresas conexas, diremos que son, las que se relacionan permanente y directamente en la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.

La competencia de las autoridades federales es expresa y la que no se establece en favor de éstas corresponde a las autoridades locales, ya que el artículo 124 de la Constitución dispone que todas las facultades que no están expresamente concedidas a los poderes federales se entienden reservadas a los Estados.

b) Procedimiento

Cuando dentro de una misma empresa existen varios sindicatos

(12) Constitución: Político-Social Mexican. Art. 123 Fr. XXXI

Si son 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; si son 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 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. (13)

El sindicato mayoritario administrará el contrato colectivo de trabajo, presumiéndose que tiene derecho a la titularidad, pero si dentro de la vigencia del contrato colectivo de trabajo, pierde la mayoría, corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a qué organización corresponde la titularidad.

Para que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine a qué sindicato corresponde la titularidad del contrato colectivo de trabajo, debemos seguir el procedimiento que señala (13) Alberto Trueba U. - Jorge Trueba B. Ob. citada págs. 160 y 161

la Ley Federal del Trabajo para los procedimientos especiales, en los términos de los artículos 782 a 787, y que se resume a continuación:

- I) Se presenta la demanda de titularidad, en la que se solicita la administración del contrato colectivo de trabajo, ante la autoridad competente.
- II) La junta después de recibir la demanda de titularidad, cita a las partes a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas.
- III) Efectuada la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento de pruebas la junta ordena el desahogo de las pruebas.
- IV) Concluida la recepción de las pruebas, la Junta de Conciliación y Arbitraje, oirá los alegatos de las partes y dictará resolución.

2.- Los aspectos formales. "Jurisprudencia"

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, señala que "El recuento de trabajadoras no

es suficiente para acreditar el derecho a la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo.- Si un sindicato demanda la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, el recuento por sí solo no constituye prueba plena para acreditar la acción intentada, toda vez que dicha probanza demuestra únicamente la simpatía de los votantes por uno u otro sindicato, en un momento determinado pero no los diferentes extremos que deben probarse para acreditar la afiliación de los trabajadores al sindicato actor y a la adquisición de la mayoría en que pretenden fundar su derecho; tales como:

Que cuenta con un Estatuto debidamente registrado en el que se establecen las condiciones para admitir miembros.

Que conforme a los términos de ese Estatuto, los trabajadores de la empresa causarán alta como miembros del propio Sindicato.

Que se comunicarán esas altas a la autoridad ante la que está registrado.

Y que ante esta obra lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, así como de los patrones, empresas o establecimientos en

donde se prestan los servicios." (14)

A.D. 5226/72 Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria
de la Madera Similares y Conexos del D.F.

11 de abril de 1973.- Unanimidad de 4 votos.-

Ponente: Eusebio Gerrero López.

A.D. 5806/69.- Sindicato Unico de Trabajadores de Ascensores
Schindler Mexicanos, S.A.- 14 de junio de 1973.

5 votos.- Ponente: Eusebio Gerrero López.

A.D. 5824/71.- Sindicato de Trabajadores de la Industria del
Ramo Metalúrgico del D. F. - 18 de junio de --
1973.- 5 votos Ponente: María Cristina Salmerón
de Tanayo.

A.D. 1021/73.- Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa
y Trabajadores de Actividades Similares y Con-
exas.- 16 de noviembre de 1973.- 5 votos .- Po-
nente: María Cristina Salmerón de Tanayo.

A.D. 2535/73.- Sindicato de Trabajadores del Ramo de Ventas-
en General, Similares y Conexos del Edo. de Nue

(14) Suprema Corte de Justicia de la Nación "Jurisprudencia" 1973

vo León, C. T. M. .- 16 de noviembre de 1973.--

5 votos.- Ponente: María Cristina Salmoren de T.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
" JURISPRUDENCIA " 1973

La Jurisprudencia que se señala, contiene los aspectos formales que deben ser acreditados en el juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo, y son determinantes como medio de prueba para obtener un laudo favorable, siendo estos:

Estatutos.- Actas.- Padrones.- Comunicación a la autoridad competente.

a) Estatutos.- Son la disposición o regla legal, la ley básica o constitución, que elabora un grupo de trabajadores para integrar un sindicato. En el estatuto de un sindicato se establecen entre otras cosas, la forma y requisitos indispensables que deben llenar los trabajadores al adherirse al sindicato. (15)

b) Actas.- Son la relación escrita de lo sucedido, tratado o acordado en una junta o asamblea de un sindicato. El acta en que se anota el acuerdo de un organismo representativo.
(15) Miguel de Toro Gisbert .- El Pequeño Larousse Ilst. 1970

sentativo o de una asamblea, aceptando la afiliación y el ingreso de uno o varios trabajadores a un sindicato, forma parte de las pruebas fundamentales que se deben acompañar al juicio de titularidad, y se indica en la jurisprudencia que se elaboró por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en 1973, sin analizar que podría constituir el principio de burocratización del juicio de titularidad. (16)

c) Padrones.- Son las listas o nóminas en las que se anotan, los nombres, edades, estado civil, nacionalidad, ocupación, salario, domicilio y empresa en que laboran los trabajadores que se afilian a un sindicato. (16a)

d) Comunicación a la Autoridad Competente.- Son obligaciones de los sindicatos; comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, cada tres meses, las altas y bajas de sus miembros. Esto permite a la autoridad que conozca el funcionamiento de los sindicatos, en esta forma se puede evitar en muchas ocasiones que puedan desviarse de su auténtico rumbo social; pero entiéndase bien, que tales obligaciones no implican ninguna facultad para que las autoridades intervengan en la vida interior de los sindicatos, por que esto

(16) Miguel De Toro Cisbert.- El Pequeño Larousse Ilst. 1970
(16a) Diccionario Enciclopedico Basico.- Plaza & Janes, S.A. 1971
Barcelona

sería atentar contra la libertad sindical. (17)

Como podemos observar, la Jurisprudencia en este sentido está provocando que el juicio de titularidad se convierta en la batalla de los papeles, y no en la voluntad de los trabajadores, para determinar a que sindicato pertenecen o desean pertenecer y que es la controversia en el juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo.

(17) Alberto Trueba. U. Ob. Nuevo Derecho del Trab. Teoría Integral 1970

CAPITULO IV

EL LAUDO EN EL JUICIO DE TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.- El Laudo

a) Resolución declaratoria

b) Recursos

1.- El Laudo.- Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de cuarenta y ocho horas para que presenten sus alegatos por escrito; -- transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará un dictamen, que deberá contener:

Un extracto de la demanda y de la contestación; el señalamiento de los hechos controvertidos y de los aceptados por las partes; una enumeración de las pruebas rendidas y de las que se hubiesen recibido de la Junta de Conciliación, y su apreciación en conciencia, señalándose los hechos que -- deban considerarse probados; un extracto de los alegatos; y -- las conclusiones que se deduzcan de lo alegado y probado.

El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones. El Presidente citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen.

Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de su-

jetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia. Como se desprende del concepto los laudos deben fundamentarse principalmente en; la verdad sabida y la apreciación en conciencia de las pruebas.

La " verdad sabida " es la verdad hallada en el proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica. La Jurisprudencia poco se ha ocupado de la verdad sabida; en cambio es pródiga en cuanto a las diversas formas, sentidos y motivos, conforme a los cuales debe de hacerse la apreciación de las pruebas, invocando razonamientos que mas que prácticos son burocráticos, ya que los requisitos anteriormente señalados son auténticamente burocráticos y enredan y dificultan el procedimiento en el juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo (los estatutos, las actas, los padrones y la comunicación a la autoridad competente), son en esencia la burocratización del juicio de titularidad. (18)

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio.

(18) Alberto Trueba U. Ob. Nuevo Der. del Trab. Teoría Inte. 1970

El principio de congruencia que es base esencial en los laudos se funda en los hechos de la demanda y de la contestación así como en sus fundamentos jurídicos, relacionando estos con las pruebas rendidas, por-que el proceso es el conjunto de -- actos de las partes, del tribunal y de cuantos intervienen en él, para encontrar la verdad y hacer que impere sobre las ficciones jurídicas.

Dentro de los seis días siguientes a la fecha en que concluya la audiencia de discusión y votación, el secretario deberá en grosar el laudo. Engrosado el laudo, el secretario recogerá - las firmas de los miembros de la junta que votaron el negocio. (19)

a) Resolución declaratoria

La Ley Federal del Trabajo, no señala el tipo de laudo que corresponde al juicio de titularidad, sino la doctrina. Es necesario recurrir a la doctrina, y estudiar los tipos de laudos que existen y encuadrar el que le corresponde al juicio de titularidad.

En primer lugar sabemos que se trata de un laudo definitivo, - un laudo definitivo es el que termina el proceso laboral.

(19) Alberto Trueba W. Jorge Trueba B. Ob. Nueva Ley Fed. del Trab.
pág. 358

Por el contenido los laudos definitivos se dividen en :

Laudos constitutivos; de condena; desestimato-
rios y declarativos.

Laudo constitutivo.- Es el que crea, modifica o extingue de-
rechos de las partes. Es necesario, sin embargo, precisar —
que el carácter predominante de esta clase de laudos es el —
de crear derechos. Este concepto constitutivo de derechos, —
es el que triunfa plenamente en los laudos colectivos, espe-
cialmente en los de orden económico.

Laudos de condena.- Son aquellas resoluciones en virtud de las
cuales, la norma jurídica se aplica concretamente, y en con-
secuencia se declara un derecho y se fija la obligación para
que el demandado cumpla con lo resuelto. Son laudos de conde-
na todos los que se dictan en los juicios ordinarios indivi-
duales de trabajo, tales como las acciones ejercitadas por —
reinstalación, pago de la indemnización constitucional, pago
de horas extras etc. o bien los laudos colectivos de condena,
como en los que se condena a pagar a una empresa salarios ca-
idos en una huelga.

Laudos desestimatorios.- Son aquellos que abauelven al demandado respecto de la acción enderesada en su contra. Los laudos desestimatorios son opuestos a los condenatorios. Son -- laudos desestimatorios, aquellos en los que el trabajador no haya probado los hechos constitutivos en el ejercicio de una acción, como cuando un trabajador ejercita la acción de re-- instalación y no prueba el hecho injustificado del despido,-- o bien, cuando el patrón demuestra que el trabajador no fue despedido sino que abandonó el trabajo.

Laudos declarativos.- Son aquellos laudos en los cuales los tribunales se concretan a declarar la existencia o inexis-- tencia de un derecho. Generalmente en este tipo de laudos esa declaración respecto del derecho, se efectúa precisando -- los caracteres del hecho, del cual nace aquel derecho. Son -- laudos declarativos; el que declara la existencia de un es-- tado jurídico de huelga; el que fija el salario mínimo; el -- que declara probada la dependencia económica, en el procedi-- miento preparatorio para ejercitar la acción de indemniza-- ción por causa de muerte como consecuencia de un accidente -- de trabajo; el laudo que declara la titularidad del contra-- to colectivo de trabajohacia el sindicato que representa a

la mayoría de los trabajadores. Los laudos declarativos se oponen a los constitutivos. (20)

b) Recursos

En el juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe intervenir directamente el Presidente de la Junta ante la que se tramite. Contra las resoluciones que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje, "no procede ningún recurso laboral, sino el juicio constitucional de amparo directo" ya que se trata de un conflicto especial que resuelve una cuestión de fondo. (21)

(20) Jose Becerra Bautista.- Ob. El Proceso Civil en México, págs. 179 a 181

(21) Alberto Trueba Urbina - Jorge Trueba Barrera.- Ob. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, pág. 362

CAPITULO V

EL JUICIO DE AMPARO, UNICO RECURSO EN LA RESOLUCION DE LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.- El Juicio de Amparo en la Legislación Mexicana

- a) Antecedentes Históricos
- b) Concepto del Amparo
- c) Naturaleza del Juicio de Amparo
- d) Principios fundamentales del Juicio de Amparo

2.- Suspensión del acto reclamado en el Amparo

- a) Suspensión en la Resolución del Juicio de
Titularidad
- b) Efectos de la Suspensión; Caución y Contra--
fianza

3.- Problema derivado de la Jurisprudencia

1.- El Juicio de Amparo en la Legislación Mexicana

a) Antecedentes Históricos

La institución del amparo se encuentra en embrión en la antigua legislación constitucional mexicana, el Acta de Reformas de 1847 y todavía con anterioridad, se puede considerar como antecedente, el proyecto de Constitución para Yucatán, elaborado por don Manuel Crescencio Rejón a fines de 1840, que enumera los derechos del hombre y que usa por primera vez en nuestro país el término "amparo". Otro antecedente del juicio de amparo se encuentra en el "Programa de la mayoría de los diputados del Distrito Federal", de 29 de noviembre de 1846 suscrito por Rejón.

Como se ha dicho, el cromosoma jurídico del amparo se realiza en el Acta de Reformas de 1847, que se estima obra exclusiva de don Mariano Otero y que sirvió de base a la Constitución de 1857 para establecer los derechos del hombre y el juicio de amparo que los garantiza.

Esta fórmula jurídica logra la supremacía de la Constitución mediante la protección del individuo en el goce de -

los derechos que la misma le concede. Y por esto se ha considerado a Otero como "creador del juicio de amparo; porque encontró, para su gloria, esa fórmula magnífica y la expresó en términos breves y claros". (22)

Gaxiola comenta el artículo 25 del Acta de Reformas de 1847, de la manera siguiente: "Así Otero estableció un procedimiento con vida independiente y ante distinta jurisdicción, que no nace ni por excepción ni por alzada dentro de otra, es decir, previó la creación de un verdadero juicio y no de un recurso. Se apartó también del sistema americano, al prohibir que se hicieran declaraciones generales respecto de la ley o del acto que motivare la queja, con lo que daba estabilidad a la institución y permitía que los tribunales desempeñaran su función de guardianes de las garantías individuales, sin poner en pugna el poder de la Corte con el del Legislativo y Ejecutivo." El artículo 25 del Acta de Reformas dice: "Los tribunales de la Federación ampararán a cualquier habitante de la República en el ejercicio y conservación de los derechos que les conceden esta Constitución y las leyes constitucionales, contra todo ataque de los poderes Legislativo y Ejecutivo, ya sea de la Federación, ya del Estado, limi-

(22) Alberto Trueba U. - Jorge Trueba B. Ob. Legislación de Amparo págs. 5 y 6 - 1965

tándose dichos tribunales a impartir su protección en el caso particular sobre el que verse el proceso, sin hacer ninguna declaración general respecto de la ley o del acto que lo motivase. (23)

Herrera y Laso opina que Rejón no tuvo el concepto cabal y neto del juicio constitucional y que la deficiencia de su sistema y su inferioridad respecto de la obra de Otero estriba en que los textos de los artículos 53, 63 y 64 — del proyecto de Constitución de Yucatán revelan su antítesis y que la consecuencia más grave es la que se deriva de otorgar a los jueces de primera instancia y a la Corte Suprema la misma facultad, porque el amparo pierde los lineamientos severos del juicio constitucional y se convierte en un recurso de trámite sumario, en un incidente de previo y especial pronunciamiento, creando el artículo 64 un recurso de alzada. (24)

Indiscutiblemente que tanto Rejón, en primer término, por haber concebido la institución, como Otero por su fórmula jurídica, tienen sus merecimientos que nadie puede negarles, aunque como es natural también tuvieron omisiones, — pero éstas son inferiores a sus magníficos aciertos.

Gracias a los antecedentes a que nos hemos referido, los-

(23) Alberto Trueba U. — Jorge Trueba B., Ob. citada pág. 13 y 14

(24) Alberto Trueba U. — Jorge Trueba B., Ob. citada pág. 15

constituyentes de 1857 captaron con mejor visión la institución del amparo, estableciendo el juicio de garantías en el artículo 101 de la Constitución de 1857, el cual se transcribe: " Los tribunales de la Federación resolverán todas las controversias que se susciten: I. Por leyes o actos de cualquier autoridad que violen las garantías individuales. II. Por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados. III. Por leyes o actos de las autoridades de estos que invadan la esfera de la autoridad federal." (25)

b) Concepto del Amparo

El amparo según concepto de nuestros tratadistas es considerado como una institución de carácter político, a través del cual se obtiene la protección de la constitucionalidad y de la legalidad, como medio de mantener incólume la Constitución y resguardar las garantías que la misma establece, cuando éstas han sido o pretenden ser objeto de atentado por parte de las autoridades.

El sistema de control por el órgano jurisdiccional federal evita los excesos de poder y encauza a las autoridades dentro de rutas legales.

(25) Alberto Trueba U. - Jorge Trueba B., Ob. citada pág. 15

En efecto, por virtud de la fracción I del artículo 103 - constitucional se protegen las garantías individuales, en la inteligencia de que a través de los artículos 14 y 16, se consagra el control de la legalidad. Las Fracciones -- II y III del mencionado artículo entrañan la salvaguarda de gran parte de preceptos constitucionales en los casos de conflictos entre autoridades federales y locales.

La teoría jurídica del amparo se basa en el objeto esencial de la institución; que las cosas vuelvan al estado - que tenían antes de la violación que se reclama en el amparo y que se restituya al quejoso en el goce de la garantía violada. (26)

Moreno define el amparo como " Una institución de carácter político, que tiene por objeto proteger bajo las formas tutelares de un procedimiento judicial, las garantías que la Constitución otorga, o mantener y conservar el equilibrio entre los diversos poderes que gobiernan la nación en cuanto por causa de las invasiones de estos se vean ofendidos o agraviados los derechos de los individuos." (27)

Burgoa define el amparo como " El juicio de amparo es un (26) Alberto Trueba U. - Jorge Trueba B. Ob. citada pág. 22 (27) Moreno Corra Silvestre, Ob. Trat. Juicio de Amp. 1902

medio de control de constitucionalidad (género próximo), - ejercitado por órganos jurisdiccionales (diferencia específica, primer carácter), en vía de acción (idem, segundo carácter), que tiende a proteger al quejoso o agraviado - en particular (idem, tercer carácter), en los casos a que se refiere el artículo 103 constitucional." (28)

c) Naturaleza del Juicio de Amparo

Tan importante es la institución del amparo, como medio de defensa constitucional, que resulta obligado exponer algunas ideas respecto a su naturaleza.

Algunos tratadistas lo consideran un recurso, y otros, la mayoría, un juicio. La propia Ley Orgánica de los artículos 103 y 107 de la Constitución, lo denominan "juicio de amparo" en su artículo 1º.

Para tener una mejor concepción de la naturaleza del amparo diremos, no que se trate de un recurso ni tampoco que se trate de un juicio, ya que el amparo es en realidad un proceso; sostener que se trata de un juicio, es confundir el concepto de éste con el de proceso, no obstante que técnicamente tienen significados diferentes.

(28) Ignacio Burgoa, Ob. El Juicio de amparo 1970, págs. 193 y 194

La exposición de motivos del Código Federal de Procedimientos Civiles de 1897 reconoce la naturaleza de juicio que tiene el amparo; encontramos también en la fracción XIV del artículo 27 constitucional la locución "juicio de amparo".

También se ha considerado que el amparo puede revestir las dos formas; recurso y juicio. Recurso, cuando versa sobre la garantía de la exacta aplicación de la ley (violación del artículo 14 constitucional), para la satisfacción del derecho violado, y juicio cuando tenga por objeto el conocimiento y resolución de violaciones a las garantías individuales, que no sea el artículo 14. Sin embargo no deja de reconocerse que desde el punto de vista formal siempre será un juicio, aunque técnicamente un proceso. (29)

Lo que sucede es que se ha generalizado la tendencia de considerar el amparo como un juicio, siguiendo las propias expresiones de la ley. Los mismos tratadistas bautizan sus obras, con estos nombres "Juicio Constitucional" y "Juicio de Amparo" lo que sucede es que por una tradición errónea algunos autores y las leyes equiparan el juicio y el proceso, olvidando que el primero es un acto intelectual del juez y el segundo un conjunto de actos de las partes y de los tribunales que culminan con una resolución jurisdiccional, por lo que podemos decir que el amparo es un proceso constitucional autónomo.

(29) Alberto Trueba U. - Jorge Trueba B. Ob. Legis. de Amp. 1965

d) Principios fundamentales del Juicio de Amparo
ro

Las bases procesales que rigen nuestro juicio de garantías se encuentran consignadas en la Constitución. El artículo 107 en sus diversas fracciones establece el régimen de seguridad jurídica y preservación de los derechos fundamentales del hombre.

Los principios fundamentales del Juicio de Amparo son:

I.- Principio de instancia de parte agraviada.

Es uno de los principios fundamentales de nuestra institución porque precisamente a través de él se consagra la acción constitucional ante el órgano jurisdiccional, ya que el juicio de amparo sólo procede a petición de parte interesada, nunca de oficio. Es necesario que se cause un perjuicio o se sufra un daño que recibe el nombre de agravio, para que los tribunales federales competentes resuelvan si se ha violado en contra de la persona agraviada sus derechos individuales o sociales consignados en la Constitución.

II.- Principio de prosecución judicial del amparo

Este principio origina la substanciación del juicio de amparo que se encuentra prevista en la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución, en la que se establecen las formas procesales que debe revestir el proceso de amparo.

III.- Principio de la relatividad de la sentencia de amparo

Este principio tiene por objeto evitar que las sentencias de amparo tengan efectos erga omnes, es decir generales. Las resoluciones sólo deben limitarse a amparar y proteger al quejoso en el caso especial sobre el que versa la demanda, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que se hubiere reclamado.

IV.- Principio de la definitividad del juicio de amparo

Este principio consiste en que el juicio de garantías para --

ser procedente requiere un elemento sine qua non: deben agotarse antes de interponer el amparo todos los recursos ordinarios que la ley que rija el acto que se reclame señale, salvo las excepciones que la misma establezca.

V.- Principio de estricto derecho

Se impone una obligación a los tribunales competentes para conocer del juicio de garantías consistente en que sólo se deben atender los conceptos de violación planteados en la demanda de amparo por el quejoso, sin poder suplir de oficio los actos reclamados ni los conceptos de violación. Sin embargo, el mismo artículo 107 constitucional y su Ley Reglamentaria establecen excepciones a este principio, principalmente en materia penal, laboral, agraria y cuando se trate de leyes declaradas inconstitucionales por nuestra Suprema Corte de Justicia, en cuyos casos los tribunales que conozcan del juicio de amparo tienen el deber en algunos casos y en otros la facultad de suplir la queja deficiente, o sea de manera oficiosa reemplazar las imprevisiones o carencias en que haya incurrido el quejoso en su demanda de amparo.

VI.- Principio de procedencia del amparo

Los órganos competentes para conocer de nuestro juicio de garantías son los tribunales de la Federación, que en su orden jerárquico son: Suprema Corte de Justicia, Tribunales Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito y excepcionalmente el Superior del Tribunal que haya cometido la violación en los términos del artículo 37 de la Ley de Amparo. El conocimiento del juicio de amparo entre las autoridades citadas se establece atendiendo a que el acto que se reclame sea una sentencia definitiva civil, penal o laudo arbitral de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o bien de otras resoluciones o actos que no tengan ese carácter pero que sean violatorios de garantías individuales, dividiéndose el amparo en directo e indirecto. Son competentes para conocer del primero la Suprema Corte de Justicia o los Tribunales Colegiados de Circuito, en su caso, cuando se trate de sentencias definitivas civiles, penales o laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en tanto que será procedente el amparo ante los jueces de Distrito cuando no se trate de tales resoluciones, sino de otros actos. (30)

Es procedente el juicio de amparo directo ante la Suprema Cor
(30) Alberto Trueba U. - Jorge Trueba B. Ob. citada pág. 25

te de Justicia, en única instancia, contra sentencias definitivas pronunciadas en juicios civiles o penales o laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por violaciones de garantías cometidas en ellos.

El laudo que se pronuncia en el Juicio de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, es una sentencia definitiva, pero que el juicio de amparo que debe seguirse, es el del juicio de amparo directo, que se tramita o mejor dicho del cual es competente para conocer la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

2.- Suspensión del acto reclamado en el amparo

En el proceso constitucional de amparo la suspensión del acto reclamado juega un papel importantísimo; con ella se conserva la materia del juicio, se evita que se sigan irrogando perjuicios al quejoso y se facilita prácticamente la restitución en el goce de la garantía violada. Todo lo cual constituye la esencia de la teoría jurídica o técnica de la suspensión. Como nos dice, que la suspensión es una parte esencial del juicio de amparo, en muchos casos es una necesidad del mismo:

actuando el amparo mediante determinados procedimientos judiciales que, por ser sumarísimos no dejan de ser dilatados, la sentencia que en él se pronuncia no llenaría su objeto, si no fuera por la suspensión, ya que al pronunciarse el fallo, el acto reclamado podría haber sido ejecutado y las cosas no podrían volver al estado que tenían antes de la violación; esta necesidad de la suspensión se patentiza, tratándose de amparos contra actos como la pena de muerte, la mutilación y otros sin la suspensión, tales actos podrían consumarse de un modo irreparable y la sentencia que en el juicio se pronunciara vendría a ser ilusoria. En la suspensión uno de los efectos mas importantes es el mantener las cosas en el estado en que se encontraban en el momento de decretarla, ya que suspensión no puede tener efectos restitutorios que son propios de la sentencia que decide el fondo del amparo.

La importancia que los autores conceden a la suspensión en el juicio de amparo está plenamente justificada, pues sin ella, en gran parte de los casos que se presentan, dicho proceso sería ineficaz para alcanzar la finalidad perseguida. La jurisprudencia de la Corte se ha pronunciado al respecto, estableciendo que "Los efectos de la suspensión consiste en mantener las cosas en el estado en que guardaban al declararla y

no en el de restituir las al que tenían antes de la vilación - constitucional, lo que sólo es efecto de la sentencia que concede el amparo en cuanto al fondo."

La resolución que se dicta en el incidente de suspensión, precisamente es una sentencia que la ley denomina "auto" (art. 220 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicable - supletoriamente en el amparo por disposición expresa del artículo 2º de la Ley Orgánica de los artículos 103 y 107 de la - Constitución Federal). (31)

a) Suspensión en la resolución del juicio de Ti
tularidad

En los juicios de amparo de la competencia de la Suprema Corte de Justicia; tratándose de laudos de las juntas de conciliación y arbitraje, la suspensión se concederá en los casos en que, a juicio del presidente de la junta respectiva, no se ponga a la parte que obtuvo, si es la obrera, en peligro de no poder subsistir mientras se resuelve el juicio de amparo, - en los cuales sólo se suspenderá la ejecución en cuanto exceda de lo necesario para asegurar tal subsistencia. El criterio de las autoridades laborales en conceder la suspensión -

(31) Alberto Trueba U. - Jorge Trueba B., Ob. citada pág. 27

en el juicio de Titularidad es en el sentido de mantener las cosas en el estado que guardaban al decretarla.

b) Efectos de la Suspensión; Caución y Contrafianza

La Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado señalando que: " Los efectos de la suspensión consisten en mantener las cosas en el estado que guardaban al decretarla y no en el de restituirlas al que tenían antes de la violación constitucional, - lo que sólo es efecto de la sentencia que concede el amparo - en cuanto al fondo."

La suspensión surtirá efectos si se otorga caución en los mismos términos del artículo 173 de la ley de amparo, a menos que se constituya contrafianza por el tercer perjudicado, que en caso de hacerse dejaría sin efectos a la suspensión. (32)

3.- Problema derivado de la Jurisprudencia

Después de haber estudiado el Juicio de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, es necesario analizar la Jurisprudencia de la Suprema Corte, por considerar que la misma representa un obstáculo para la tramitación del juicio de titularidad, al señalar "que el recuento de los trabajadores no es suficiente para acreditar el derecho a la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo.

El primer aspecto de la jurisprudencia es " Que cuenta con un estatuto debidamente registrado en el que se establecen las condiciones para admitir miembros." En realidad no representa prueba alguna en el juicio de titularidad, ya que es evidente que al tramitarse una demanda de titularidad, la autoridad ante la que se promueve radica el juicio y se asegura de que se acompaña el oficio de personalidad del sindicato promovente en la demanda, de lo contrario lo debe prevenir para que lo presente, sin dar trámite a la demanda hasta que no se cumpla con lo requerido. Si la demanda es tramitada sin el oficio de personalidad del promovente, le trae una consecuencia fatal, ya que la empresa o el sindicato demandado al advertir

esta omisión, le objetan la personalidad, y el expediente se archiva por falta de personalidad para demandar la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Es pues el oficio de personalidad de un sindicato el que presupone la existencia de un estatuto debidamente registrado ya que si no se exhibe cuando se registra un sindicato, se le será negado el registro. Por esta razón considero que este punto de la ejecutoria es un trámite innecesario que burocratiza el juicio de titularidad.

El segundo aspecto de la jurisprudencia es " Que conforme a los términos de ese estatuto, los trabajadores de la empresa causarán alta como miembros del propio sindicato." Es evidente que este concepto, representa una intervención de la autoridad en la vida interna de un sindicato, por lo que se atenta contra su libertad. Igualmente señalo que este punto representa un paso mas para obstaculizar y burocratizar el juicio de titularidad.

El tercer aspecto de la jurisprudencia es " Que se comunicarán esas altas a la autoridad ante la que está registrado." Este punto se encuentra establecido en la Ley Federal del Tra

bajo al señalar que " Son obligaciones de los sindicatos: Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, - de las altas y bajas de sus miembros." Oviamente no representa prueba alguna, para los extremos que se pretenden acreditar en el juicio de titularidad.

El cuarto aspecto de la jurisprudencia es " Y que ante esta obra lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros, - así como de los patrones, empresas o establecimientos donde se prestan los servicios." Este aspecto si constituye un grave obstaculo para la tramitación del juicio de titularidad, - toda vez que se debe presentar a la autoridad la lista que se indica, con anticipación a la presentación del juicio de titularidad, lo que da lugar a que la empresa o el sindicato al darse cuenta que sus trabajadores o agremiados quieren cambiar de sindicato, procedan a tomar represalias, suspendiendo a -- los trabajadores que lo pretendan intentar. Como este requisito es previo a la presentación del juicio de titularidad constituye un peligro para el mismo, ya que si son separados los trabajadores que pretenden cambiar de sindicato, antes de la presentación del juicio de titularidad, estos no podran votar en el recuento, causando así un grave perjuicio, en la deter-

minación de la mayoría.

CONCLUSIONES

I.- Es el contrato colectivo de trabajo, el instrumento que armoniza los intereses del capital y del trabajo.

II.- Es el contrato colectivo de trabajo, una de las formas más novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas.

III.- El juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo, es el instrumento renovador del sindicalismo en México.

IV.- La jurisprudencia de la Suprema Corte que se analiza, es un obstáculo para la presentación de cualquier juicio de titularidad.

V.- La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia convierte al juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo, en un juicio burocrático.

VI.- La prueba del recuento en el juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo, es para los trabajadores la única forma real, para aceptar o rechazar un sindicato y no la demostración de simpatía, como se señala en la jurisprudencia.

VII.- Es el Juicio de Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, una forma práctica y efectiva de aplicar a la clase trabajadora, el artículo 123 Constitucional- Protegiendo, tutelando y reivindicando, a los trabajadores.

PROPONGO:

Que se reglamente en forma particular el juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo, estableciéndose una fórmula precisa para determinar el mayor interés profesional.

SUGIERO:

Que se señalen las bases reales, que debe tener todo contrato colectivo de trabajo en su celebración y firma, dando participación activa a los trabajadores afectados.

AFIRMO:

Que el juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo, es un medio por el cual se protegen y tutelan los derechos de los trabajadores, realizando una renovación constante del sindicalismo en México.

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

BEQUERRA BAUTISTA JOSE.- El Proceso Civil en México.- Tercera Edición.- Editorial Porrúa, S.A., México, 1970

BURGOA IGNACIO.- El Juicio de Amparo.- Séptima Edición.- Editorial Porrúa, S.A., México, 1970

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DE BUEN L. NESTOR.- Derecho del Trabajo.- Tomo Primero.- Editorial Porrúa, S.A., México, 1974

D. POZO JUAN.- Derecho del Trabajo

DE TORO Y GIBERT MIGUEL.- El Pequeño Larousse Ilustrado.- - Refundido y aumentado por RAMON GARCIA PELAYO Y GROSS.- Séptima tirada.- Editorial Larousse.- Buenos Aires Argentina, - México, Paris, 1970

DE LA CUEVA MARIO.- Derecho Mexicano del Trabajo.- 1966

Diccionario Enciclopedico Basico.- Primera Edición.- Plaza & Janes, S.A. Editores.- Barcelona España, 1971

GERRERO HUQUERIO.- Manual de Derecho del Trabajo.- Octava -- Edición.- Editorial Porrúa, S.A., México, 1976

ORTIZ RUBIO PASCUAL.- Legislación sobre Trabajo.- Tomo I .-- Ediciones Andrade, S.A., México, 1931 (Ley Federal del Trab.)

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Diccionario de Derecho Obrero.- Tercera Edición.- México, 1957

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo- Teoría Integral.- Editorial Porrúa, S.A., México, 1970

TRUEBA URBINA ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.- Teoría Integral.- Editorial Porrúa, S.A., México, 1971

TRUEBA URBINA ALBERTO - JORGE TRUEBA BARRERA.- Legislación de Amparo.- Octava Edición.- Editorial Porrúa, S.A., México-1976

TRUEBA URBINA ALBERTO - JORGE TRUEBA BARRERA.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada.- Veintitresava Edición.- Editorial Porrúa, S. A., México, 1974

E. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.- Tomo Siete

E. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- Tomo XXIV

E. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- Tomo XXVIII

E. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- Tomo XL

SEMAMARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.- V Epoca, T. XLIII, V.2

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION "JURISPRUDENCIA" 1973