

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**“PROCEDENCIA DE LA HUELGA POR COALICION”**

**TESIS PROFESIONAL**

**Que para obtener el Título de**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**Presenta:**

**Mario Isauro Pozos Jiménez.**

**México, D. F., 1974**



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 mis padres:**

**Sr. Isauro Pozos Ortiz y**

**Sra. Cleotilde Jiménez de Pozos.**

**A mis hermanos:**

**Celia,**

**Fide,**

**Pedro**

**Tere**

**y**

**Patricia**

**Al Dr. Alberto Trueba Urbina, Director  
del Seminario de Derecho del Trabajo  
de la Facultad de Derecho de la UNAM.**

**Al licenciado Pedro Rosas Meza, por  
su atinada dirección en la elaboración  
de este trabajo.**

**A mis maestros y amigos.**

# INDICE

## **INTRODUCCION**

### **CAPITULO PRIMERO. COALICION Y SINDICATO**

- a) Conceptos;
- b) Evolución;
- c) Diferencias y Semejanzas;
- d) Su tratamiento en el Derecho Positivo Mexicano artículos 9º y 123 - XVI de la Constitución y 355 de la Ley Federal del Trabajo, análisis.

### **CAPITULO SEGUNDO. LA HUELGA COMO DERECHO**

- a) Concepto de Huelga;
- b) Evolución de la huelga;
- c) La huelga como derecho Social - económico;
- d) Teoría obrera de la huelga;
- e) Naturaleza, fundamento, finalidad e importancia de la huelga.

### **CAPITULO TERCERO. HUELGA Y COALICION**

- a) La Coalición como titular del Derecho de huelga;
- b) Requisitos de fondo y forma;
- c) Casos de Procedencia de la huelga por Coalición en el desequilibrio de los factores de la producción.

### **CAPITULO CUARTO. TRAMITACION DE LA HUELGA PROMOVIDA POR COALICION**

- a) Procedimiento de gestación;
- b) Período de Pre-huelga;
- c) La huelga;
- d) Clasificación de la huelga;
- e) Procedimiento de calificación;
- f) Naturaleza, clases y efectos de las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

## **CONCLUSIONES**

## INTRODUCCION

Antes de entrar al desarrollo del presente trabajo de Tesis, pensamos que es conveniente hacer una aclaración en relación con el título de la misma, a simple vista puede parecer que no tiene objeto ocuparse de la procedencia de la Huelga por coalición ya que es ampliamente sabido que es ésta la titular de dicho derecho y quien, consiguientemente puede ejercerlo. Por tanto, pudiera no haber motivo o razón para elaborar una Tesis Profesional tratando de fundamentar dicho punto de vista, puesto que se trataría de una cuestión que no está sujeta a discusión y por lo tanto resultaría inútil ocuparse de ella. Sin embargo, hemos querido tratar este tema porque creemos que, habiendo en el País dentro de la clase obrera, una gran cantidad de trabajadores no sindicalizados y siendo el criterio de las autoridades laborales, el no darle trámite a los emplazamientos de huelga si no son hechos a través de un sindicato, estamos asistiendo a la negación del ejercicio del derecho más importante con que cuenta la clase obrera para lograr su emancipación, que es el Derecho de Huelga.

En efecto, y a manera de ejemplo, tenemos que, si en una empresa o empresas existe un cierto número de trabajadores a quienes habiendo solicitado el registro de su sindicato se les ha negado o bien, que no habiendo intentado el registro tampoco se hayan afiliado a ninguna organización obrera o en el supuesto de que lo estén y que los representantes legales del mismo, por razones diversas, no quieren hacer uso de

su derecho de huelga los trabajadores automáticamente se ven privados del ejercicio de tal derecho y poder lograr con ello un mejor equilibrio entre los factores de la producción.

Por tanto, la importancia del tema y la razón de ser del mismo, es la de tratar de probar que los trabajadores estén o no sindicalizados, pueden por el solo hecho de decidirlo así y siguiendo los trámites que para ello marca la Ley, hacer uso de su derecho de huelga y poder obtener así una cierta igualdad de fuerzas con el capital, lo cual indiscutiblemente redundaría en su beneficio, ayudándolos a llevar una vida digna de su condición de seres humanos, a lo cual tienen el más absoluto derecho por ser el factor más importante dentro del proceso de la producción.



## **CAPITULO PRIMERO**

### **COALICION Y SINDICATO**

- a). Conceptos;
- b). Evolución;
- c). Diferencias y semejanzas;
- d). Su tratamiento en el Derecho Positivo Mexicano, artículos 9o. y 123 fracción XVI de la Constitución y 355 de la Ley Federal del Trabajo, análisis.

## COALICION Y SINDICATO. CONCEPTOS

De acuerdo con Aristóteles, el hombre es un animal naturalmente social "pues es evidente que la Ciudad-Estado es una cosa natural y que el hombre es por naturaleza un animal político o social." (1)

Pues es, además, el único ser racional "es particular propiedad del hombre que lo distingue de los demás animales, el ser el único que tiene la percepción del bien y del mal, de lo justo y de lo injusto y de las demás cualidades morales, y es la comunidad y participación en estas cosas lo que hace una familia y una Ciudad-Estado", (2) considerando que, "un hombre que es incapaz de entrar a formar parte de una comunidad o que se baste a sí mismo hasta el extremo de no necesitar esto, no es parte alguna del Estado, de manera que o bien es un animal inferior o un dios." (3)

De lo anterior se deduce que el hombre es un ser cuya conducta va encaminada a la realización de fines y a la satisfacción de sus necesidades y que aquellos no pueden ser llevados a cabo ni éstas encontrar satisfacción a través de la acción de los individuos aisladamente concebidos, pues es prácticamente imposible que el hombre se baste a sí mismo. La Historia misma nos demuestra que el hombre siempre ha obedecido a su principal característica de sociabilidad, es decir la vida del hombre desde sus inicios se desarrolla en grupo y así tenemos la aparición de la familia, la tribu, el clan, la nación, hasta llegar a lo que hoy conocemos como Estado.

Ahora bien, conforme el desarrollo cultural de una comunidad se incrementa, las necesidades de los hombres que la

---

1.—Aristóteles. La Política, Obras completas. Libro primero. Aguilar Mexicana de Ediciones. México, 1964, Pág. 1414.

2.—Obra citada, Pág. 1415.

3.—Obra citada, Pág. 1415.

integran se hacen más complejas, los medios con que cuentan los individuos se minimizan, la interdependencia de intereses aumenta y es cuando con mayor claridad se le hace patente al hombre el límite de sus posibilidades como ser aislado.

También, debemos considerar que, como consecuencia de la diversificación de las necesidades del hombre, las cuales surgen dentro del conglomerado social, aparecen determinados grupos que se van especializando en actividades singulares que los caracterizan, por ésta, y por el fin central al que se dirigen, monopolizando uno o varios aspectos de la vida colectiva y que llegan a tener intereses antagónicos pues la relación social no es una sola, sino que se manifiesta de diversas maneras.

Es así, como vemos que, por la divergencia de los intereses particulares de los grupos que integran el conglomerado, se llega a un estado de lucha entre ellos, la que tiene por objeto tratar de imponer soluciones que tienden a satisfacer las pretensiones exclusivas de uno u otro grupo, motivando los mecanismos de defensa adecuados a efecto de no perecer.

Además, como históricamente, los cambios económicos y sociales por los que atravesó la humanidad trajeron consigo un cambio de estos medios de defensa o de las instituciones que se vuelven impotentes o inadecuadas para resolver los nuevos problemas, surgen entonces instituciones dentro del Derecho Colectivo del Trabajo como la Coalición, la Asociación Profesional, la Huelga, el Contrato Colectivo de Trabajo que tienden a solucionar estos nuevos problemas a que se enfrenta la sociedad.

Pasaremos ahora a examinar algunos conceptos que de la Coalición han vertido los autores así como nuestras leyes.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 258 define a la Coalición como "el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes."

La Ley Federal del Trabajo vigente nos define a la Coalición como "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes."

Capitant y Couché la definen como "la unión concertada de un cierto número de obreros o de patrones para la defensa de sus intereses respectivos." (4)

Paul Pic la define como "la acción concertada de un cierto número de trabajadores o de patrones para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes." (5)

Por lo antes expuesto vemos que, las leyes y los autores citados coinciden fundamentalmente en que la Coalición es un acuerdo de voluntades encaminadas a la defensa de sus intereses comunes, aún cuando los autores no hacen referencia a la estancia en el tiempo de esta figura por lo que, consideramos la definición de la actual Ley Federal del Trabajo como la más completa de las citadas, ya que, una de las características que nos permiten distinguir a la Coalición de otras figuras, es precisamente su existencia efímera en el tiempo.

La Coalición es el antecedente inmediato de la huelga y de la Asociación Profesional que regularmente tiene como resultado cualquiera de ellas, sin que puedan llegar a confundirse, pues la Coalición es la causa y la huelga o la asociación profesional son el efecto y, como en todos los fenómenos sociales al contrario de los físicos no siempre que se dé la causa se producirá el efecto o el mismo efecto, así vemos que, no siempre que aparezca la coalición se tendrá que presentar necesariamente la huelga o la asociación profesional, por ejemplo, siendo la coalición una figura condicionada a la existencia de determinadas circunstancias como puede ser el desequilibrio

---

4.—Trueba Urbina A., Diccionario de Derecho Obrero, Editorial Porrúa, S. A. México, 1964, Pág. 180.

5.—Citado por Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Editorial Porrúa, S. A. México, 1969, Pág. 365.

de los factores de la producción que den como resultado un emplazamiento a huelga por parte de la coalición, la huelga puede estallar o no, si antes se da fin al conflicto porque el patrón satisfaga las pretensiones de la emplazante o bien ésta se desista de su acción y en tales condiciones no habrá necesidad de que se presente la huelga. Otro caso será también, aquel en que la coalición tenga por objeto llegar a constituir una asociación profesional sin que se llegue a la consecución del objetivo y entonces tampoco desembocará la coalición en la asociación profesional.

Paul Pic explica que la coalición despierta la idea de un conflicto colectivo de trabajo, por lo que la coalición es lo que el ultimatum a la guerra. O sea que, cuando se presenta una coalición estamos ante un caso de desequilibrio entre los factores de la producción que posiblemente tendrá como resultado una huelga, es decir, la coalición será la que marque la existencia del desequilibrio y la que señale el camino a seguir para dar la solución del conflicto.

En consecuencia, nos dice el maestro de la Cueva, la coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, porque subsiste durante todo el período de huelga; si el concierto de trabajadores cesara, la huelga terminaría pues se rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comunes.

La coalición es una institución autónoma que se convierte en el antecedente y soporte de la asociación profesional y de la huelga, así como también en el derecho general sin el cual la existencia de aquellas figuras no sería posible. Esto al decir del maestro de la Cueva, tiene un doble alcance, pues vale, tanto para los hechos reales como para su fundamento jurídico. La huelga y la asociación profesional como fenómenos sociales reales no son posibles sin la previa coalición; y si no está garantizada la libertad de coalición no podrán tener existencia legal ni la huelga ni la asociación profesional.

Ahora bien, si la coalición se viera reducida al simple

acuerdo de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes sin desembocar en una huelga o en una asociación profesional, limitándose su existencia en el tiempo de manera transitoria y a una simple petición al otro factor de la producción, que es el capital, sin hacer uso de su derecho de huelga o sin pretender ser permanente en el tiempo, sería además de efímera e intrascendente, irrelevante para el Derecho Laboral, pues su importancia radica esencialmente en ser el antecedente inmediato y obligado de las figuras mencionadas, gracias al cual se puede presentar tanto en el mundo de los hechos reales como en el de los fenómenos jurídicos e influir de esa manera en el aspecto económico, político y jurídico del país.

Por lo que hace al Sindicato, Narciso Noguera en su obra "Los sindicatos profesionales de obreros" nos habla del origen de la palabra sindicato y dice que "proviene de síndico, que las lenguas romances tomaron a su vez del latín *sindicus* voz con que significaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (*syndicos*) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Les cuadraba a estos sentidos la composición de la palabra; *syn* igual a con; *dicos* de *dique*, justicia (en oposición a fuerza). Otra acepción fue la de cosa perteneciente al común. La voz *sindico* retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación de los latinos y de ella se tomó *sindicato*, que en la significación de Asociación Profesional hemos tomado de Francia." (6)

Por otra parte vemos que, en las diversas legislaciones no siempre se ha usado la palabra *sindicato* para denominar a la unión de trabajadores o de patrones constituida para la defensa de sus intereses comunes. Así tenemos la Ley francesa de

---

6.—Tomado de Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 272.

1884 que habló de Sindicatos Profesionales, la Legislación de la República Española usó indistintamente los dos términos, la Ley belga usó la palabra Uniones Profesionales, el Derecho alemán habló de la Asociación Profesional y finalmente en Chile se ha venido usando la palabra Sindicato.

Pasaremos ahora a proporcionar algunos conceptos de lo que debemos entender por Sindicato, sin pretender ocuparnos de todos los que se han propuesto, ya que la finalidad es tan sólo el poder dar una idea de lo que es el Sindicato para, posteriormente, hacer un análisis comparativo entre éste y la Coalicción.

Así, el maestro Guillermo Cabanellas define al Sindicato como "Toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio conexas que se constituyen con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes y para mejorar sus condiciones económicas y sociales." (7)

Huebel y Hipperdey lo definen como: "Una corporación libre integrada por personas de la misma profesión o condición y constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o de los empresarios." (8)

Gallert Foich lo define como: "Una asociación constituida por patronos o por obreros para la defensa de las clases respectivas en determinadas profesiones, industrias o ramas de éstas." (9)

Ernesto Krotoschin lo define así: "Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o empleadores de ca-

7.—Cabanellas Cabanellas, Derecho Civil y Corporativo, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1955, Pág. 431.

8.—Tomado de Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 231.

9.—Tomado de Ramírez Díaz Luján, El sindicalismo en el mundo moderno, Tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas y Socio-económicas, Bogotá D. E. Colombia, Pág. 27, 1972.

rácter permanente con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el Derecho Laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo." (10)

Leonardo Graham Fernández lo define de la siguiente manera "Reunión o agrupamiento de individuos con ánimo permanente, que tienen comunidad de problemas y de intereses, así como afinidad de actitudes o profesión; o cuando menos íntima conexión o identidad entre sus actividades, que persiguen el análisis y mejoramiento de sus cuestiones derivadas de esa actividad." (11)

Prevalece un criterio uniforme tanto entre los autores como en la legislación al considerar al Sindicato como asociación libre y permanente de personas, trabajadores o patrones de una misma profesión u oficio constituidas exclusivamente con el fin de defender sus intereses comunes, especialmente los de carácter económico y social.

Así la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 232 define al Sindicato como: "Asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."

La Ley de 1970 lo define en su artículo 356 como: "La asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes."

Las definiciones antes citadas de los sindicatos nos parecen demasiado limitativas en cuanto a los fines del mismo, al decir que se constituyen en general para la defensa de los intereses comunes de los integrantes, especialmente los de

---

10.—Ramírez Díaz L. Jorge, obra citada, Pág. 26.

11.—Graham Fernández Leonardo, Los Sindicatos en México, Editorial Atlamiltzli, A. C., México, 1969, Pág. 51.



carácter profesional-económico se está encuadrando, señalando al sindicato, un campo de acción demasiado estrecho, ya que, los fines del sindicato deben ser no sólo los de defensa de los intereses comunes de los integrantes sino también, entre otras cosas, la de participar en la vida económica y política del Estado para que así, éste se vea constreñido a crear mejores condiciones de trabajo a través de la expedición de leyes más justas para los trabajadores.

**EVOLUCION DE LA COALICION.** — El Derecho de Coalición es la facultad, la posibilidad que tienen los hombres de unirse en defensa de sus intereses comunes, podemos afirmar que este derecho aún cuando al decir del maestro Mario de la Cueva ha existido en todos los tiempos, no aparece con sus características propias —principalmente la conciencia de clase de los trabajadores— sino hasta el siglo XVIII como consecuencia del Capitalismo Liberal y de la Revolución Industrial, esta última que transforma la economía doméstica, de ciudad, el orden económico feudal y crea grandes centros fabriles en donde se aprovechan los grandes avances técnicos, las fuentes de energía humana y los grandes capitales aportados por el empresario o en algunos casos por el Estado.

El aumento de la población, la insuficiencia de artículos de primera necesidad propicia la existencia de una gran masa de desheredados, cuyo único capital es la fuerza de sus brazos que termina vendida en un ínfimo precio en los grandes centros de trabajo.

Este nuevo tipo de economía de producción se caracteriza por la separación que hay entre el domicilio del obrero y su lugar de trabajo, la despersonalización del trabajador en relación con el producto que elabora, su supeditación total al capricho del empresario y a los vaivenes de la producción, a pesar de los esfuerzos vanos de algunos autores de establecer un régimen de igualdad entre estos y los empresarios, pues la única igualdad que tenían los obreros no era con los empresarios, sino con la máquina y de ésta la "menos valiosa

entre las utilizadas en el taller del patrono" (12) y así lo demuestra la doctrina pues "cuando principio a hablar de la Teoría del Riesgo Profesional se dijo que de la misma manera que un patrono previsor forma un fondo de amortización, así también debía repararse el desgaste de la maquinaria obrera." (13)

Del mismo modo, la única libertad que tenían los obreros era la de ser explotados en uno o en otro centro de trabajo, ya que las condiciones para la prestación de sus servicios les eran impuestas por el capitalista y no admitían discusión.

Pero la principal característica de esta nueva etapa de la producción fue sin duda alguna el nacimiento del capitalismo industrial y del proletariado industrial, cuyo trabajo conjunto, desdichas comunes y la necesidad también común de luchar contra el explotador, hicieron que los obreros de las fábricas, los hilanderos, los operarios, empezaran a agruparse en coaliciones, con la característica apuntada, naciendo también la asociación profesional.

"En las primeras fábricas deben haber conversado los obreros de su miseria, de la mentira de las leyes, de la injusticia del régimen en que vivían. La semejanza de vida, de intereses y de propósitos une a los hombres y en aquellas fábricas se formaron de una manera natural y como un imperativo vital las primeras asociaciones de trabajadores." (14) Podríamos agregar que además de lo apuntado, une a estos hombres la conciencia de pertenecer a una determinada clase social, o sea la clase obrera, la clase proletaria, la clase social oprimida y explotada, por eso afirmamos que la coalición y la asociación profesional caracterizadas por la conciencia de clase de sus integrantes, no pudieron surgir antes del Liberalismo Capitalista y de la Revolución Industrial, porque las

---

12.—De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 272.

13.—De la Cueva Mario, obra citada, Pág. 278.

14.—De la Cueva Mario, obra citada, Págs. 277 y 278.

agrupaciones de otros tiempos como las guildas, las soladites, los collegia, los gremios, las corporaciones, las asociaciones de compañeros no tuvieron, no podían haber tenido la conciencia de ser asociaciones de clase, debido a su especial naturaleza.

Pronto la lucha obrera demostró que la fórmula del Laissez faire, Laissez passer, que era uno de los principales postulados del liberalismo económico, sólo era uno de los tantos ardidés del Estado Liberal, pues a pretexto de aplicarla y cuando los intereses de la clase patronal se veían amenazados, intervino para evitar la organización de los trabajadores y anular sus demandas sobre el establecimiento de condiciones más humanas en la prestación de los servicios. Así pues, la lucha de los proletarios no es tan sólo en contra de la clase patronal, sino también en contra del Estado que representa y defiende los intereses de esta clase. Y su lucha será también para obtener la libertad de acción, es decir, de coalición y de asociación profesional para lograr de esa manera el establecimiento de mejores condiciones de trabajo.

Así tenemos que, a través de la Historia la libertad de Coalición ha atravesado por tres etapas:

- a).—La etapa de su negación;
- b).—La etapa de la conquista de la libertad de coalición, y;
- c).—La etapa de la reglamentación legal de las instituciones.

**DE LA NEGACION.** — La negación del derecho de coalición es una consecuencia de la ideología del liberalismo, del deseo de libertad absoluta de la industria en relación con cualquier fiscalización por parte del Estado, de la lucha de la burguesía naciente por la no promulgación de ninguna ley que trabara la libertad de la industria o el derecho absoluto del individuo a disponer de su tiempo y de su trabajo y a determinar cómo y en qué condiciones considera necesario proceder para provecho propio. “Todo hombre —decía Adam Smith, en su

obra La Riqueza de las Naciones— tiene el derecho indiscutible de emplear a su antojo, su trabajo y su capital...". "El estadista que se tomase el trabajo de indicar a los particulares de qué modo deben emplear su capital, además de dedicarse a algo completamente inútil, se atribuiría un poder que sería insensato confiar, no ya a un hombre, sino a todo el Senado." (15)

Sin embargo los escaños del Parlamento estaban ocupados por los representantes de la burguesía industrial, que en cuanto veían amenazados los intereses de ésta, se olvidaban de estos postulados y se aprestaban a defender los intereses de la clase que representaban, y así tenemos que Inglaterra, antes que cualquier otro país, destruye la Corporación por un acto del Parlamento de 1545 que prohíbe a las guildas poseer bienes y les confisca sus propiedades en beneficio de la Corona.

En Francia los hombres influenciados por el ideal liberal no concebían el monopolio del trabajo que mantenían las corporaciones, "la burguesía naciente necesitaba de manos libres para poder enfrentarse a la nobleza, el derecho natural proclama el derecho absoluto a todos los trabajos y contraria al principio de libertad, toda organización que impidiera o estorbara el libre ejercicio de aquel derecho." (16)

En febrero de 1776 se promulga el Edicto de Turgot que suprime las corporaciones, las cuales gracias a las presiones ejercidas por los maestros fueron restauradas a la caída del ministro aunque con algunas limitaciones.

Fue la Revolución de 1789 con el liberalismo triunfante la que pone fin a estas organizaciones con el decreto de 2-17 de marzo de 1791 cuyo artículo 7o. decía:

---

15.—Citado por M. J. Mijailovich. La Revolución Industrial. Editorial Cártago. Buenos Aires, Argentina, 1954, Pág. 56.

16.—Mario de la Cueva, obra citada, Tomo I, Pág. 12.

“A partir del 10 de abril, todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos de policía que existan o se expidan en el futuro.”

Posteriormente la Ley Chapelier prohibió la reorganización de las corporaciones y la formación de nuevas asociaciones cualquiera que fuera la forma que se les diera, así el artículo 1o. decía:

“Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporación constituida por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les de.”

El artículo segundo decía que: “los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente, secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen de defensa de sus pretendidos intereses comunes.”

El artículo 4o. prohibía las coaliciones y los restantes señalaban diversas penas para los infractores.

Pero eso no fue todo, en 1805 el 12 de abril se reprodujo por decreto del imperio en la nueva legislación. En 1810 en el Código Penal se prohibió la coalición y la huelga así como las asociaciones de más de 20 personas a menos de obtener autorización de la autoridad y funcionar bajo vigilancia, con las penas aplicables correspondientes en caso de violación a los preceptos.

“El Código Penal Francés es un producto característico de la Escuela Liberal, una de las más injustas leyes del siglo pasado, sus artículos rompieron el principio de igualdad eran

parciales pues estaban dirigidos contra los trabajadores únicos que tenían interés en asociarse." (17)

Por otra parte en Inglaterra, cuna del movimiento obrero, entre otras cosas por haber sido el país en que primeramente se desarrolló la Revolución Industrial, en que tuvo lugar la Revolución Cartista, el movimiento de los luditas (movimiento de los destructores de máquinas) del cual nos dice Federico Engels "la clase obrera actuó por primera vez contra la burguesía cuando se opuso por la fuerza al empleo de las máquinas en los albores de la Revolución Industrial" (18) es en donde al decir de los esposos Webb, citados por el maestro de la Cueva, se presentan los orígenes del movimiento Trade Unionista como anteriores al maquinismo y precediendo a la manufactura por lo menos en 50 años.

Y el maestro de la Cueva afirma que Carlos Marx puso de manifiesto que la transformación de la industria de hilados y tejidos, que se inició en el siglo XVIII fue una de las grandes tragedias del proletariado inglés, lo que confirma la tesis de que la lucha por la asociación profesional es anterior al maquinismo. Sin embargo diferimos de este punto de vista, porque, el que Marx se refiriera de la manera que lo hace a la tragedia del proletariado inglés, no pone de manifiesto que éste, antes de haber sido parte integrante de esa clase haya intentado dar vida a la asociación profesional y mucho menos que lo haya hecho con la conciencia de pertenecer a una determinada clase social con afinidad de intereses y de vida. E insistimos en que la coalición y la asociación profesional con su característica conciencia de clase, sólo pueden surgir como una consecuencia del capitalismo liberal y de la Revolución Industrial, fenómenos que dan margen para la aparición de la burguesía y del proletariado industrial.

Hacia los últimos años del siglo XVIII el capitalismo ya

---

17.—Mario de la Cueva, obra citada, Tomo II, Pág. 242.

18.—Tomado de M. J. Mijailovich, obra citada, Pág. 59.

desarrollado, con una clase burguesa lo suficientemente fuerte para infuir en la vida económica, política y social del Estado, da como consecuencia que los empresarios se presenten ante el Parlamento inglés y le hagan notar los inconvenientes que a su juicio tenía la intervención del Estado en el proceso de la producción, así como, la consecuente necesidad de permitir el libre juego de la oferta y la demanda. Las Cámaras atienden este punto de vista e inician la política del *laissez faire, laissez passer*, suprimen la ley de 1756 que autorizaba a los jueces a fijar los salarios en la industria de la lana y como para demostrar de qué lado estaba el Parlamento, tiempo después, cuando los obreros se dirigieron a él para hacerle ver su difícil situación económica se declaró no admisible su petición.

Como consecuencia de la presión ejercida por los capitalistas al parlamento, éste dicta en 1799 una ley que prohibía las coaliciones y las huelgas; era, nos dice el maestro de la Cueva, la reproducción de la vieja ley de Eduardo I.

Ese mismo año se dictó otra ley (*Unlawful societies act*) que prohibía las asociaciones "cuando hubiera necesidad de prestar un juramento ilícito, como el propósito de alcanzar un fin sedicioso o turbar la paz pública." (19)

## EL RECONOCIMIENTO DE LA COALICION

"La lucha por la conquista de la libertad de coalición tuvo como primer escenario a Inglaterra, siguió en Francia y lentamente en Alemania." (20)

Fue gracias a una iniciativa presentada por Francis Place al parlamento inglés, que éste nombró varias comisiones para el estudio de las condiciones de vida de los trabajadores con lo que se comprobó su miseria, la situación de desventaja que

---

19.—Tomado de Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 254.

20.—Tomado de Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 254.

tenían ante el empresario y como consecuencia de este estudio y de la presión e importancia que el movimiento obrero había alcanzado, se vota la Ley de 21 de junio de 1824 que anulaba la prohibición de las coaliciones obreras revocando la ley de 1799 y su reforma de 1800. Esta ley tuvo una enorme importancia para el movimiento obrero, la coalición deja de ser un acto prohibido y surgen las asociaciones sindicales llamadas Trade Unions. Esta ley no reconoce la huelga ni le da existencia legal a las Trade Unions, pero los hombres que se asocian para la defensa de sus intereses comunes dejan de ser perseguidos.

La ley de 1824 que acepta la libertad de Coalición inicia la época de tolerancia a la vez que marca la aparición de la Coalición en el mundo del derecho.

En Francia en 1848 con la segunda Revolución se pensó que los obreros podían conquistar el derecho de coalición, la declaración del 25 de febrero anuncia las reformas, el 26 queda integrada la Comisión de Luxemburgo cuyo fin era preparar la legislación del trabajo y el 29 del mismo mes se decretaba la libertad de asociación profesional. "Pero la revolución lleva al poder a Luis Bonaparte y por medio de la Ley de 27 de noviembre de 1849 se restablecen los textos penales que castigaban la coalición, con una modificación; toda coalición de los empresarios sería un delito y no únicamente como decía el viejo código penal, la que pretendiera una reducción abusiva de los salarios." (21)

Por fin el 15 de mayo de 1864 el Código Penal es reformado y se admite la libertad de coalición, la huelga no acompañada de violencia queda tolerada por el mismo orden jurídico. Pero aún así el derecho de asociación seguía regulado por los artículos 291 y siguientes del Código Penal.

Por lo que toca a Alemania sólo Sajonia y Weimar levan-

---

21.—Mario de la Cueva, obra citada, Tomo II, Pág. 256.



taron en 1861 y 1863 respectivamente la prohibición que tenían sobre la Coalición.

Bismarck, por medio de la ley de 21 de mayo de 1869 ratificada en 1872 para el Imperio, derogó las antiguas ordenanzas y suprime las penas para toda coalición que tuviera por objeto lograr el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

En 1879 debido al movimiento obrero, la labor de Fernando Lassalle que convocó al Congreso de Leipzig de 1863, a la sesión de la I Internacional efectuada en Londres en septiembre de 1864, a la formación del Partido Obrero Sindical Demócrata en el Congreso de Eisenach de 1869 por Marx, al Programa de Gotha de 1865 que reclamaba el derecho ilimitado a la libertad de coalición, Bismarck toma interés en las cuestiones obreras y el 21 de octubre de 1879 logra que el Reichstag vote la Ley antisocialista que prohibió las asociaciones que por medio de propagandas sociales-demócratas, socialistas o comunistas se enderezaran al derrocamiento del orden político o social existente. Igual prohibición existe para cualquier forma de sociedad en donde dichas ideas se manifiesten. Por medio de esta ley quedaron disueltos los sindicatos social-demócratas.

A cambio de la oposición sistemática de Bismarck al movimiento obrero, a la unión de los trabajadores y al pensamiento socialista, se crea por iniciativa del mismo y dando impulso al intervencionismo de Estado en las cuestiones obreras, el Seguro Social que es tal vez la parte más importante de la obra de Bismarck.

A pesar de todo, la clase obrera estaba ya conciente de que el mejoramiento de sus condiciones de vida no podía ser obra del Estado sino que tendría que ser obra de ella misma, por lo que su lucha continuó hasta obtener el reconocimiento de sus agrupaciones como representantes de los intereses legítimos de los trabajadores.

**Reglamentación legal de las Instituciones del Derecho**

**Colectivo del Trabajo.** — Con la tolerancia de la libertad de coalición, surgen la libertad de asociación profesional, la licitud de la huelga, el lock out y la posibilidad de poder celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, pero en esta etapa de tolerancia del liberalismo y de los principios individualistas, no se puede concretizar un derecho colectivo del trabajo, que supone el reconocimiento de la sociedad y del Estado de que al lado del interés particular existe también el interés de los grupos sociales que los integran, o sea, el reconocimiento en concreto del interés profesional.

Como consecuencia del no reconocimiento del interés profesional por la ley, la asociación profesional tuvo sólo una existencia de hecho sin que pudiera influir en la vida del derecho del trabajo. El Contrato Colectivo carecía de apoyo, pues siendo la asociación que lo celebraba una figura de hecho, no había un sujeto legalmente existente que pudiera reclamar su cumplimiento ante los tribunales, además de que la ley toleraba las huelgas pero no protegía a los huelguistas.

La regamentación de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, tiene dos épocas, una anterior a 1917 en que la legislación ordinaria reglamenta la asociación profesional dándole existencia legal, el contrato colectivo encuentra entonces su titular, pactado por una asociación con personalidad jurídica, tuvo que ser reconocido por el derecho civil sin embargo, la huelga siguió apoyándose en el derecho natural del hombre a no trabajar, sin llegar a constituir un derecho positivo.

La reglamentación de la asociación profesional principia en Inglaterra con la Ley de 24 de junio de 1871 primera que la reglamenta, la dota de personalidad jurídica, declara su licitud, la libertad de obreros y patronos para asociarse, su autonomía para decidir sus asuntos internos, la no intervención de las autoridades en dichos asuntos, y la facultad de los miembros de las Trade Unions para gozar de los privilegios obtenidos a través de ella.

En Francia, con la reforma de Napoleón III que legitimó la coalición, tuvo gran auge la asociación profesional, los gobiernos la dejaron vivir sin aplicar el código penal, sin embargo, debido a los acontecimientos de la Comuna de París, el gobierno aplicó la ley penal hasta el 21 de marzo de 1824 en que es dictada la Ley de Asociaciones profesionales que era excepcional, pues la asociación continuaba regida por el Código Penal.

Fue el primero de julio de 1901 cuando se dictó la Ley General de Asociaciones con las mismas características que la inglesa, siendo desde entonces completamente lícita la asociación profesional en Francia.

En Bélgica desde 1830 se aseguró la libertad de asociación pero, contradictoriamente, el Código Penal sancionaba la coalición de trabajadores o patrones. En 1867 se suprimen estos preceptos y el 31 de marzo de 1897 se dicta la Ley sobre Uniones Profesionales.

Las libertades del hombre estaban garantizadas por la Constitución de Cadiz, pero en materia penal, España siguió la legislación francesa que prohibía y sancionaba la coalición. Las Constituciones de 1869 y 1876 reconocieron la libertad de asociación y España entra a la era de la tolerancia con una garantía constitucional y el 30 de junio de 1887 se aprueba la Ley General de Asociaciones.

El Contrato Colectivo se transforma en una institución factible pues ya nada se opone a su licitud, aun cuando su naturaleza fue un problema para los tribunales y las doctrinas, quienes se esfuerzan por encontrar una explicación a su inderogabilidad y obligatoriedad sin encontrar una solución satisfactoria. Sin embargo la importancia de las instituciones hace que los códigos europeos reconozcan su existencia y fijen sus caracteres, habiendo empezado el Código Holandés de 10. de febrero de 1912, la Ley francesa de 25 de marzo de 1919 que es la primera que las reglamenta detalladamente

y Chile tiene en América el primado de su reglamentación, en su ley de 8 de septiembre de 1924.

La segunda etapa en la reglamentación de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo se "inicia con la Constitución Mexicana de 1917; el derecho del trabajo es reconocido como parte de los derechos del hombre; es la garantía del derecho del hombre a conducir una existencia digna; el Derecho Colectivo del Trabajo pasa a ser la cubierta del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y niños y de la previsión social." (22)

El Estado reconoce ese fenómeno de facto que era la asociación profesional y le da vida jurídica reconociendo su derecho a existir, la huelga se convierte en un derecho positivo, es decir que ahora el patrón y los trabajadores minoritarios están obligados a respetar la decisión de las mayorías de suspender las labores, la huelga es también protegida por el Estado y los empresarios ya no pueden utilizar gente de fuera para romperla. El Contrato Colectivo deviene obligatorio y el patrón puede ser obligado a suscribirlo por medio de la huelga, los obreros pueden acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que fijen el contenido del Contrato Colectivo o las condiciones de trabajo.

Es en fin, la Constitución Mexicana la primera que eleva al grado de Garantías Sociales, los principios e instituciones fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo.

Obra jurídica importante es también la Constitución de Weimar de 1919 en la que tuvieron cristalización "los ideales de democracia social y muchos de los anhelos de los trabajadores. Pero los grandes errores de los políticos dirigentes de la social-democracia produjeron el fracaso del régimen". (23) Y con la llegada de Hitler al poder muere la Constitución

---

22.—Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 259.

23.—Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 45.

de Weimar, aun cuando su influencia sigue haciéndose patente en algunas Constituciones europeas.

**ALGUNOS ANTECEDENTES MEXICANOS.**—En los años anteriores a 1857 en México no tuvo gran repercusión el problema obrero debido principalmente a que la economía era de tipo agrícola y había pocas industrias, de las cuales las más importantes eran la de hilados y tejidos y la minería.

En virtud del artículo 9o. de la Constitución de 1857 que reconoció el derecho de asociación, la legislación mexicana aceptó como un fenómeno de hecho a la asociación profesional y la huelga.

Se sostiene que el hombre es libre, que puede trabajar donde quiera y en consecuencia reunirse, asociarse con los demás hombres para defender sus intereses, pero esta libertad llega hasta donde empieza el derecho de los demás y en tales condiciones se sancionaba a los que cometieran actos de violencia para impedir que los trabajadores que no quisieran suspender sus trabajos lo hicieran, o para evitar que el centro de trabajo siguiera laborando, porque tales actos serían un ataque a las libertades de los demás lo que significaba la comisión de un delito.

En cuanto al Código Penal de 1872 siguió los lineamientos de la legislación francesa, pero fue menos estricto y sancionaba con multa o arresto a los que formaran tumulto o motín o emplearan de cualquier forma la violencia física o moral con el objeto de hacer que subieran o bajaran los salarios o jornales de los operarios o impedir el libre ejercicio de la industria y el trabajo.

Como se puede ver este artículo era también producto de las ideas liberales que no alcanzaban a entender que los trabajadores necesitaban de cierta forma de acción para obtener así igualdad de trato con el empresario e intervenir en la fijación de las condiciones conforme a las cuales se iba a prestar el servicio.

Por lo que hace a la coalición, la huelga y la asociación profesional en México no se conoció la era de prohibición pues se vivió siempre en la era de la tolerancia, en que, si bien no constituían un derecho positivo tampoco se encontraban prohibidos y los códigos civiles desde 1870 y 1884 no modificaron para nada esta situación.

Hacia 1910 México guardaba en cuanto a su economía las características de un régimen feudal con una burguesía eminentemente terrateniente, lo que nos explica que la Revolución de 1910 fuera en sus orígenes fundamentalmente agraria. No queremos decir con esto, que no haya existido el problema obrero, pues como ya dijimos líneas arriba, existían en el país centros fabriles de cierta importancia, así como centros mineros en donde se dejó sentir el problema obrero y la necesidad de encontrarle solución. Tenemos como ejemplo las huelgas de Cananea, de Río Blanco, de Nogales, de Santa Rosa, la de los obreros de la fábrica La Fama Montañesa y algunas otras más que tuvieron como consecuencia que el gobierno aplicara drásticamente el Código Penal de 1872 e hiciera víctimas de crueles y sangrientas represiones a los obreros huelguistas.

En esta época, salvo la fundación de algunas sociedades como la Mutualista de Ahorros y el Gran Círculo de Obreros Libres de Orizaba, no se llegó en México a una solución satisfactoria del problema obrero.

Es con la Revolución Constitucionalista que tuvo como fruto a la Constitución de 1917 que se trata de solucionar satisfactoriamente el problema obrero, pues antes de ella sólo algunas leyes ordinarias, como la de Agustín Millán de 6 de octubre de 1906, que fue la primera ley del estado de Veracruz sobre asociaciones profesionales, se habían ocupado de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

Con la Constitución de 1917 en su artículo 123 se abre el camino de la evolución de estas instituciones, se llega al

reconocimiento del interés de los grupos sociales para participar en los problemas del trabajo, lo que implica su derecho a intervenir eficaz y activamente en los asuntos de trabajo. Las relaciones individuales se ven superadas por la reglamentación de las relaciones colectivas, la sociedad y el Estado reconocen la existencia de la asociación profesional, la huelga se convierte en un derecho positivo, la nueva idea del derecho del trabajo es el logro de la justicia social.

**EVOLUCION DEL SINDICATO.**—Dentro de las organizaciones anteriores a la asociación profesional debemos considerar como la única que guarda cierta semejanza con el sindicato a la asociación de compañeros la cual ante la injusticia del régimen en que surge, desencadena la lucha contra los maestros y se transforma en instrumento de lucha cuyos propósitos ya no eran meramente mutualistas sino, como en las asociaciones del mundo capitalista, de lucha por sus intereses comunes y por lograr mejores condiciones de vida de acuerdo con su calidad de seres humanos, habiéndose desarrollado en ellos un profundo sentido de solidaridad.

Las corporaciones de la Edad Media, las figuras como las gildas, los collegia romanos, las soladites no guardan, ni tienen semejanza con los sindicatos modernos en efecto, producto de una sociedad con una economía basada en la esclavitud o en la que el señor feudal era dueño de vidas y haciendas lo más que podía lograrse era la asociación de maestros y compañeros para cuidar la calidad de su producto y evitar ruinosas competencias, así como también con fines esencialmente religiosos, con la consiguiente transformación que tuvieron las asociaciones de compañeros a las cuales nos hemos referido antes, sin embargo y a pesar de ello, carecieron estas asociaciones del rasgo característico que las distingue y que es la conciencia de pertenecer a una determinada clase, la obrera, que es la socialmente oprimida y explotada.

Además de que, aún cuando estaban en abierta pugna

con los maestros, estos también formaban parte de los estamentos sociales más bajos, ya que los privilegiados eran la nobleza y el clero, dueños del poder, contra quienes no se enderezaba la lucha de las asociaciones, pues falta a estas la conciencia de lucha de una clase social frente a otra, así como a los órganos creados por éstas para la protección de sus intereses o sea el Estado.

El nacimiento de la asociación profesional con su característica distintiva se presenta como una consecuencia de la Revolución Industrial y del Capitalismo Liberal que habían provocado la miseria de los trabajadores por virtud de la norma dejar hacer, dejar pasar y de considerar a todos los individuos libres e iguales, lo cual coloca al obrero en franca desventaja ante el empresario quien siempre impone sus condiciones. Entonces aquél busca un medio de protección, que encuentra en la Asociación Profesional unificando sus fuerzas para oponerlas a las del empresario, lo que culmina en la formación de la institución más importante e influyente en el progreso de los trabajadores, el sindicato.

El sindicato atraviesa por tres distintas etapas al igual que la coalición, ya que siendo ésta su antecedente inmediato y necesario, aquél no se podía presentar si no se presentaba la coalición. Así tenemos una primera etapa en que es puesto fuera de la Ley, una segunda en que el Estado adopta una posición pasiva, de tolerancia, de no intervención y una tercera en que lo reconoce y reglamenta.

En Inglaterra, a consecuencia del desarrollo industrial tan enorme, es donde primero se deja sentir y con mayor intensidad el abismo que separa a los trabajadores de los patrones.

Los primeros sindicatos se organizan a principios del siglo XVIII, eran reducidos grupos cuya finalidad primordial consiste en crear presiones colectivas contra los patrones para exigir el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo



vigente. Al ir creciendo llamaron la atención del gobierno, promulgándose en 1799 y 1800 las Combinations Laws (Leyes de Asociaciones) por las que se declaraba criminal al sindicalismo y se condenaba a tres meses de prisión a quienes formaran parte de un sindicato.

En 1824 una nueva ley declara lícitos los sindicatos, lo que permite que ya en 1830 el movimiento obrero inglés tuviera una fuerza sorprendente.

Obtuvo, entre otras cosas, en 1933 la Ley de Protección del trabajo de los niños, la ley relativa al trabajo de mujeres y niños en las fábricas, y en 1842 la ley sobre jornadas de diez horas de trabajo.

El movimiento obrero inglés en esa época implantó un amplio sistema de cooperativas, robustos sindicatos y un espíritu vigoroso, lo que lo proyecta hasta nuestros días como uno de los mejor organizados.

En Francia a mediados del siglo XIX se organizan los sindicatos. Ya desde 1791 la Ley Chapelier declaró ilegal todo intento de reorganización de las corporaciones, que es confirmada por la Ley de 1834, a pesar de ello funcionaron numerosas asociaciones secretas en las que se discutían los problemas del proletariado bajo los puntos de vista de las doctrinas sociales existentes.

En 1884 se expide un decreto que mejora la situación del obrero francés y establece la libertad de asociación profesional. Pero no es hasta 1901, cuando se dicta la Ley General de Asociaciones, que la asociación profesional se convierte en una institución completamente lícita en Francia.

En los años 1904, 1925 y 1928 se dictan leyes que permiten el desarrollo del sindicalismo hasta llegar a su posición actual.

Debido a las peculiares circunstancias de su historia, el movimiento obrero se organiza en Alemania hasta muy tarde.

Puede señalarse el año de 1860 como el que marca la etapa de su desarrollo.

En Leipzig se constituye la Asociación General de Trabajadores Alemanes, la que atraviesa por diversas vicisitudes. Bismarck percatándose del peligro que podía representar para el régimen el desarrollo del movimiento, trató de sofocarlo creando el intervencionismo de Estado en las cuestiones obrero-patronales, imponiendo condiciones de trabajo más justas o dictando medidas que tendían a retrasar el desarrollo del movimiento obrero, ejemplo de las cuales es la creación del Seguro Social en 1881, del Seguro de enfermedad en 1883, en 1884 el de accidentes y en 1889 el de vejez e invalidez.

La guerra de 1914 le acarrea una crítica situación a Alemania, con grandes problemas de tipo laboral y en 1916 se crea, como consecuencia, un proyecto de Ley del Trabajo que encerraba el germen de los principios fundamentales que posteriormente se consagraron en la Constitución de Weimar de 1919.

Ahora bien, con la reglamentación y reconocimiento de la asociación profesional por los diversos ordenamientos legales se produce un auge y un desenvolvimiento enorme de dicha asociación, la cual poco a poco ve aumentada su fuerza e influencia en la vida económica, política, jurídica y social de los diversos países y ya no tan sólo en el proceso de la producción.

La asociación profesional nace como un organismo local, en cada empresa sus fines son igualar fuerzas con el empresario y obtener así el establecimiento de mejores condiciones de trabajo a través de la firma de un Contrato Colectivo.

Los fines idénticos, la semejanza de situaciones, así como la conciencia de solidaridad con otras asociaciones también locales, la transforman en una unión de organizaciones de industria o profesiones dando vida así a las uniones nacio-

nales, federaciones, confederaciones, etc., entonces la asociación se da cuenta de su fuerza y ya no sólo lucha contra el empresario, sino que empieza a pensar en la posibilidad de una transformación del Estado y la sociedad y encontrar nuevas formas que sean más justas. Se asocia con las corrientes socialistas y nace el sindicalismo ("teoría y práctica del movimiento obrero sindical encaminadas a la transformación de la sociedad y del Estado.") (24)

"La asociación profesional organismo económico-local en sus orígenes, ha devenido un cuerpo económico-político esto es, un organismo que pretende, mediante la acción política sindical, la transformación del mundo económico y político." (25)

**DIFERENCIAS Y SEMEJANZAS DE LA COALICION Y EL SINDICATO.**—Trataremos ahora de encontrar las diferencias y semejanzas, si es que las hay, entre coalición y sindicato a través del análisis de ambas figuras.

Y así tenemos que, en cuanto a los sujetos que la integran la coalición y el sindicato están formados por la unión de trabajadores o patrones, es decir, que tanto unos como otros tienen la facultad, el derecho de asociarse para dar vida a estas figuras, por lo que podemos decir que en cuanto a los sujetos titulares del derecho no existe diferencia alguna y sí en cambio hay semejanza. Aclaremos que no todo hombre puede ser miembro de una coalición o de un sindicato pues para ello se requiere un determinado supuesto que es, en este caso, el que el sujeto que pretenda ser miembro de estas, tiene que ser precisamente trabajador o patrón.

En cuanto a los fines que se persiguen tenemos que, ya sea por medio de la coalición o del sindicato, trabajadores y patrones buscan la defensa de sus intereses comunes, el

---

24.—Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 294.

25.—Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 294.

mejoramiento de su situación dentro del proceso de la producción el logro de mejores salarios o de más ganancias según se vea desde el punto de vista de los trabajadores o de los patrones tienen en fin, como propósito común el obtener más y mejores ventajas para el factor de la producción que representan. Por lo que en cuanto a los fines tampoco hay diferencias y sí semejanzas.

Ahora bien, por lo que hace a la estancia en el tiempo, tenemos que aquí si encontramos una diferencia que nos parece fundamental y definitiva pues en tanto la coalición por definición, es temporal es decir, con vida efímera y pasajera en el tiempo, el sindicato es una figura cuya estancia en el tiempo deviene permanente siendo esta la principal y única diferencia que existe entre el sindicato y la coalición.

Por último, analizando el sindicato y la coalición a la luz del artículo 441 de la Ley Federal de Trabajo en vigor que dice: "Para los efectos de este título (huelgas) los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes". Podemos decir por lo tanto, que la coalición es el género y el sindicato la especie, pues es claro que todo sindicato es una coalición o que supone su existencia, pero no a la inversa es decir, no toda coalición supone ni es un sindicato.

### **SU TRATAMIENTO EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.**

Analizaremos en este apartado las diferencias y relaciones que existen entre los derechos de reunión, sociedad y asociación en sentido genérico y asociación profesional.

A simple vista puede deducirse que las relaciones entre estas figuras son grandes y diversas, pero su análisis revela también que son derechos distintos y que esta distinción puede ser planteada tanto en el aspecto histórico como en el teórico, o sea, debemos entender con esto que se trata de derechos diferentes que no siempre han existido.

Vemos en nuestra Constitución dos artículos, el 9o. y el 123 fracción XVI, el uno regula el derecho de libre asociación

mejoramiento de su situación dentro del proceso de la producción el logro de mejores salarios o de más ganancias según se vea desde el punto de vista de los trabajadores o de los patrones tienen en fin, como propósito común el obtener más y mejores ventajas para el factor de la producción que representan. Por lo que en cuanto a los fines tampoco hay diferencias y sí semejanzas.

Ahora bien, por lo que hace a la estancia en el tiempo, tenemos que aquí si encontramos una diferencia que nos parece fundamental y definitiva pues en tanto la coalición por definición, es temporal es decir, con vida efímera y pasajera en el tiempo, el sindicato es una figura cuya estancia en el tiempo deviene permanente siendo esta la principal y única diferencia que existe entre el sindicato y la coalición.

Por último, analizando el sindicato y la coalición a la luz del artículo 441 de la Ley Federal de Trabajo en vigor que dice: "Para los efectos de este título (huelgas) los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes". Podemos decir por lo tanto, que la coalición es el género y el sindicato la especie, pues es claro que todo sindicato es una coalición o que supone su existencia, pero no a la inversa es decir, no toda coalición supone ni es un sindicato.

### **SU TRATAMIENTO EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.**

Analizaremos en este apartado las diferencias y relaciones que existen entre los derechos de reunión, sociedad y asociación en sentido genérico y asociación profesional.

A simple vista puede deducirse que las relaciones entre estas figuras son grandes y diversas, pero su análisis revela también que son derechos distintos y que esta distinción puede ser planteada tanto en el aspecto histórico como en el teórico, o sea, debemos entender con esto que se trata de derechos diferentes que no siempre han existido.

Vemos en nuestra Constitución dos artículos, el 9o. y el 123 fracción XVI, el uno regula el derecho de libre asociación

y el otro el de asociación profesional, esto nos plantea el problema de analizar, ¿qué relaciones existen entre ambos derechos? y ¿cuál es el alcance, la extensión del artículo 123 fracción XVI?

Por lo que hace al derecho de reunión Maurice Hauriou, citado por el maestro De la Cueva, dice de él que se "compone de hombres que se agrupan momentáneamente con el único fin de estar juntos o de pensar conjuntamente." (26)

La reunión de este grupo de hombres por ser temporal, transitoria no supone la creación de un ente distinto al de sus componentes, como en el caso de la asociación, sino una pluralidad de sujetos que tiene lugar en virtud de la consecución de un fin concreto y determinado, verificado el cual aquella deja de existir. Esto es que la existencia y subsistencia de la reunión están condicionadas a la realización del fin concreto y determinado que la motivó, por lo que, logrado este, tal acto deja de tener lugar.

En cuanto a su naturaleza, a la relación jurídica que implica el derecho de reunión contenido en el artículo noveno constitucional se deriva para el sujeto activo del mismo un derecho subjetivo público individual que consiste en la facultad que tiene el individuo de reunirse con sus semejantes con cualquier fin lícito y la correlativa obligación que tiene el Estado y sus autoridades de no coartar dicho derecho, el cual no puede, por emanar directamente de un precepto constitucional estar condicionado a ningún tipo de requisito cuya satisfacción quede al arbitrio o criterio de la autoridad.

En conclusión diremos que el derecho, la libertad de reunión, es un derecho subjetivo público individual que tiene el hombre fundamentalmente frente al Estado.

Por lo que hace a la Asociación, el maestro De la Cueva

---

26.—Cueva Mario de la, obra citada, Pág. 316.

la define como: "un agrupamiento permanente de personas para la realización de cualquier fin humano lícito, que no sea de naturaleza preponderantemente económico." (27)

Esta idea, nos da, en relación con la reunión dos diferencias esenciales: 1o. la permanencia en el tiempo del fenómeno asociación, y 2o. la consecuencia producida por el ejercicio de la libertad de asociación, que es la creación de una entidad con personalidad y substantividad jurídica propias, distinta de las que corresponden a los individuos que la integran. Lo que correspondería, al decir del maestro De la Cueva, al aspecto social de la asociación, lo que implica la idea de sociedad, la que sería una especie del género asociación,, con una característica especial, la de perseguir un fin preponderantemente económico.

Además el maestro de la Cueva nos habla de una segunda acepción del término asociación, del que pudiera decirse que tiene naturaleza jurídica, con una característica que la individualiza y así nos cita el artículo primero de la Ley de Francia del 1o. de Julio de 1901; "La asociación es el convenio por el cual dos o más personas ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al reparto de beneficios", (28) y cita también el artículo 2670 del Código Civil de 1928; "Cuando varios individuos convienen en reunirse de una manera que no sea enteramente transitoria para realizar un fin que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico constituye una asociación."

En conclusión, el citado autor define a la asociación como; "un agrupamiento permanente de personas para la realización de cualquier fin humano lícito, que no sea de naturaleza preponderantemente económico." (29)

---

27.—Cueva Mario de la, obra citada, Pág. 319.

28.—Cueva Mario de la, obra citada, Pág. 318.

29.—Mario de la, obra citada, Pág. 319.

En cuanto a la naturaleza diremos que el derecho de asociación constituye también un derecho subjetivo público individual, consistente en el derecho que tienen los individuos de asociarse con cualquier fin lícito y en cuya relación jurídica existe la correlativa obligación del Estado y sus autoridades de no coartar tal derecho por estar garantizado constitucionalmente y cuyo ejercicio no puede, como el derecho de reunión, estar supeditado al cumplimiento de ningún requisito cuya satisfacción quede al arbitrio o criterio de la autoridad.

En consecuencia, el derecho de asociación es fundamentalmente un derecho del individuo frente al Estado.

Como hemos visto hasta ahora, el derecho de asociación difiere del de reunión por el carácter permanente de aquél y el temporal de esta. En cuanto a la sociedad, difiere fundamentalmente de ella por el carácter preponderantemente económico de los fines que persiguen los integrantes de ésta.

Veremos ahora si el derecho de libre asociación que regula el artículo noveno de la Constitución es igual, distinto o qué relaciones tiene con el derecho de asociación profesional que regula la fracción XVI del artículo 123 constitucional. Hemos visto que el artículo noveno tutela el derecho de reunión y el de asociación, pero también el 123 en su fracción XVI reconoce y asegura el derecho de asociación profesional. Ahora bien, es necesario determinar la naturaleza de ambos derechos, para saber si es uno solo consignado en dos preceptos o si en realidad se trata de dos derechos distintos y sí, siendo distintos, existe una indudable relación entre ambos. Ante este problema se tomaron diversas opiniones; el profesor alemán Kaskel, citado por el maestro de la Cueva, nos dice que el derecho de asociación profesional es una aplicación del derecho general de asociación y la suspensión de esta garantía implica la suspensión de aquel derecho. Esta afirmación se debe a que considera al derecho de asociación profesional como una continuación de los derechos del hombre, como la simple manifestación del derecho individual de asociarse con los demás. Sostiene este autor que los hombres tienen



derecho a asociarse en vista de los más variados fines de la actividad humana y que la asociación profesional es una de sus expresiones. Es verdad que en ocasiones se ha requerido de una ley especial para reglamentar la asociación profesional, pero esto se debe a que se ha restringido la libertad general de asociación. Y finalmente, si en algunas Constituciones existen dos preceptos diversos para reglamentar esta libertad, es porque los trabajadores para impedir el retorno de las viejas prohibiciones, han reclamado un texto expreso que la reglamente. Pero la existencia de varios textos no permite declarar el divorcio de los derechos, aquí concluye el autor citado.

Hueck-Nipperdey sostiene que la libertad de asociación profesional debe ser separada radicalmente de la libertad de asociación en general, puesto que, constituye un derecho fundamental de naturaleza especial que no queda cubierto dentro de los derechos de reunión y asociación en general. Este último tutela la libertad de constituir asociaciones para la consecución de todos aquellos fines que no sean contrarios a derecho, con excepción de los fines a que se refiere la asociación profesional y que, "es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía." (30)

En apoyo de su tesis exponen lo siguiente:

1o.—Un análisis histórico de ambos derechos encuentra la primera diferencia, ya que, estando garantizado el derecho de asociación en general como un derecho natural del hombre, no siempre, como correlativo de lo anterior, ha sido permitida la libertad de formar coaliciones de trabajadores o patronos. Inclusive tales agrupamientos fueron considerados de carácter delictivo. Si el derecho de asociación profesional fuera una expresión del derecho general de asociación, no hubiera subsistido la prohibición, atento a la protección constitu-

30.—Tomado de Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 322.

cional del derecho general de asociación. "Es pues lícito concluir, puesto que el derecho de asociación profesional puede subsistir sin la libertad general de asociación, que se trata de dos instituciones distintas." (31)

2o.—Si la libertad general de asociación no ha asimilado en la Historia al derecho de asociación profesional y si este ha existido sin aquella, no se le puede considerar como una aplicación del supuesto derecho general de asociación.

Por otro lado, la existencia de dos preceptos en la Constitución de Weimar, indica en concordancia con la Historia que son dos derechos distintos.

3o.—Sin embargo, la diferencia fundamental, básica de ambos derechos, radica en la diversa protección jurídica que les corresponde. El derecho general de asociación constituye una garantía frente al Estado, teniendo como propósito fundamental el impedir una arbitrariedad del poder público. En cambio, la libertad de asociación profesional es un derecho frente a la clase social opuesta, no es un derecho del hombre frente al Estado, sino un derecho de clase, que tiene como fundamento material la necesidad de igualar, mediante la unión de los trabajadores la fuerza del capital.

Como una tercera tesis intermedia, encontramos la del maestro de la Cueva quien afirma que el derecho general de asociación y el de asociación profesional son efectivamente distintos, pero que hay una indudable relación entre ellos.

El autor citado expone su tesis de la siguiente manera:

1o.—La asociación es un agrupamiento humano permanente para la realización de cualquier fin lícito y únicamente excluye, por ser objeto del derecho de las sociedades, los fines preponderantemente patrimoniales. Los caracteres de la asociación profesional y de la asociación en general son idénticos

---

31.—Tomado de Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 322.

y debido a la impotencia de los hombres aislados es que es una necesidad humana; pero la diversidad de los fines tiene que dar origen a asociaciones de tipo distinto.

2o.—La historia de los derechos de asociación permite únicamente concluir que ha sido variable el proceso para la consecución del derecho universal de asociación y que, la circunstancia de que los derechos se hayan conseguido en tiempos distintos, prueba tan sólo que el derecho universal de asociación no se consiguió de un golpe sino por etapas determinadas por la variedad de los acontecimientos sociales.

3o.—Pero tampoco podría afirmarse la identidad de los derechos o la subordinación del derecho de asociación profesional al derecho general de asociación, porque de la idea de Nipperdey se desprende una marcada diferencia;

a).—El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres, es una garantía individual. El derecho de asociación profesional, únicamente a los trabajadores o patronos, o sea, no es general como aquél sino particular.

b).—La finalidad de ambos derechos es diferente el derecho de asociación en general es un derecho que tienen los hombres fundamentalmente frente al Estado. El de asociación profesional es un derecho de una clase social frente a otra. Por dicha característica se puede definir este derecho; "como la garantía de igualdad en las relaciones entre el capital y el trabajo". (32) Sin embargo, aclara el autor citado, que si bien el derecho de asociación profesional es, como dice Nipperdey un derecho frente a los poderes sociales y ciertos particulares empresarios que son a su vez poderes sociales —es también un derecho frente al Estado.

c).—El simple derecho de asociación de nada serviría a los trabajadores, su esencia radica en la necesidad de imponerse a la clase patronal, en obligar a ésta a que trate con la

---

32.—Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 324.

asociación profesional obrera, siendo dos los caminos para lograr ese objetivo, a saber;

I.—La unión de los trabajadores y la acción directa por medio de la huelga.

II.—La intervención del orden jurídico para obligar al empresario a tratar con la asociación profesional, siendo la solución de nuestra legislación del Trabajo, cuando autoriza a esta asociación a pedir una sentencia colectiva que sustituya al Contrato Colectivo de Trabajo que no pudo obtener en forma directa a través de la huelga.

Como conclusión el maestro de la Cueva sostiene que el artículo 123 constitucional contiene una serie de datos que no tiene el noveno y que hacen de la asociación profesional una agrupación permanente de hombres especial o lo que es lo mismo, es únicamente en virtud de dicho artículo que adquirió la asociación profesional las características que se le han atribuido: "derecho de clase, cuya finalidad es conseguir el mejoramiento de vida de los trabajadores". (33)

Diremos sólo para terminar que estamos de acuerdo con la postura del maestro de la Cueva por dar una solución al problema que está íntimamente relacionada con nuestra tradición histórica y con las razones que impulsaron al legislador de 1917, no sólo a elevar en el artículo 123 fracción XVI a la categoría de Garantía Constitucional a la libertad de asociación profesional, sino a crear dentro de la Constitución con los artículos 123 y 27 el llamado capítulo de las Garantías Sociales.

---

33.—Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 325.

asociación profesional obrera, siendo dos los caminos para lograr ese objetivo, a saber;

I.—La unión de los trabajadores y la acción directa por medio de la huelga.

II.—La intervención del orden jurídico para obligar al empresario a tratar con la asociación profesional, siendo la solución de nuestra legislación del Trabajo, cuando autoriza a esta asociación a pedir una sentencia colectiva que substituya al Contrato Colectivo de Trabajo que no pudo obtener en forma directa a través de la huelga.

Como conclusión el maestro de la Cueva sostiene que el artículo 123 constitucional contiene una serie de datos que no tiene el noveno y que hacen de la asociación profesional una agrupación permanente de hombres especial o lo que es lo mismo, es únicamente en virtud de dicho artículo que adquirió la asociación profesional las características que se le han atribuido: "derecho de clase, cuya finalidad es conseguir el mejoramiento de vida de los trabajadores".<sup>(33)</sup>

Diremos sólo para terminar que estamos de acuerdo con la postura del maestro de la Cueva por dar una solución al problema que está íntimamente relacionada con nuestra tradición histórica y con las razones que impulsaron al legislador de 1917, no sólo a elevar en el artículo 123 fracción XVI a la categoría de Garantía Constitucional a la libertad de asociación profesional, sino a crear dentro de la Constitución con los artículos 123 y 27 el llamado capítulo de las Garantías Sociales.

---

33.—Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 325.

## CAPITULO SEGUNDO

### LA HUELGA COMO DERECHO

- a). Concepto de huelga;
- b). Evolución de la huelga;
- c). La huelga como derecho social-económico;
- d). Teoría obrera de la huelga;
- e). Naturaleza, fundamento, finalidad e importancia de la huelga.

## LA HUELGA COMO DERECHO. CONCEPTO DE HUELGA

Al igual que la asociación profesional, la huelga es un fenómeno al que han tenido que recurrir los trabajadores para obtener a través de su ejercicio el establecimiento de mejores condiciones de trabajo para el desempeño de sus labores, mejoras económicas, igualdad jurídica para contratar con el patrón, etc.

La huelga es el instrumento de lucha más importante con que cuenta la clase obrera para obtener a través de su ejercicio un real y efectivo equilibrio entre los diferentes factores de la producción. Es por eso que cuando este fenómeno se presenta, se pone de manifiesto de un modo más acentuado la lucha que existe entre trabajadores y patrones pues hay un enfrentamiento directo de intereses evidentemente antagónicos en el cual cada parte trata de defenderse de la mejor manera posible.

Aún cuando la huelga está regulada por la ley y ésta le da la categoría de derecho, no debemos olvidar que es fundamentalmente un medio de acción de la clase obrera para obtener aumentos de salarios, impedir su reducción, lograr mejores prestaciones, etc., sin que ésta sea la única finalidad del ejercicio del derecho de huelga ya que, y acaso más importante que esto sea la posibilidad de utilizar este derecho como el arma legal para obtener un cambio de estructuras económicas.

La manifestación de la huelga se ha venido intensificando en cuanto a frecuencia y extensión convirtiéndose en un hecho expansivo que gravita sobre los diversos sectores sociales. Esta persistencia de la huelga pone de relieve su importancia, lo que mueve a su estudio con la seriedad e interés que debe darse a todo fenómeno o proceso que pueda afectar o afecte la vida colectiva y como dice el maestro Mariano R. Tissenbaum, "en este caso con mayor razón todavía, porque el planteo y acción de la huelga trasciende del ámbito profesio-

nal, incursiona en el orden social y entra en muchas oportunidades dentro de la órbita de acción del Estado en punto a su misión y fines". (1)

El Derecho Colectivo del Trabajo a través de sus instituciones pretende obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción; sin embargo, dicha finalidad no es en modo alguno, fácil de alcanzar, por ello se ha tratado de legislar en beneficio de la clase trabajadora estableciéndose un mínimo de derechos que no pueden ser desconocidos por los capitalistas ni renunciados por sus titulares. Y, la huelga es a no dudarlo, la expresión fundamental de este deseo de equilibrio.

CONCEPTOS.—La huelga ha sido considerada a través del tiempo como hecho, como guerra, como sanción y como derecho. En seguida proporcionaremos algunos de los conceptos que se han emitido de la huelga, con el objeto de saber qué es la huelga o que debemos entender por huelga.

Hueck-Nipperdey la definen como: "la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha". (2)

Walter Kaskel dice que: "la huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo". (3)

Nicolás Pizarro Suárez la define como: "la suspensión tem-

---

1.—Citado por Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1972. Pág. 366.

2.—Tomado de Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1969. Pág. 786.

3.—Tomado de Cueva Mario de la, obra citada, Pág. 787.



poral del trabajo, resultado de una coalición obrera acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes; que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". (4)

J. Jesús Castorena nos dice que la huelga: "es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas, de una colectividad de trabajadores". (5)

El maestro Alberto Trueba Urbina en una de sus obras nos define a la huelga como: "un derecho de autodefensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organización sindical para el mejoramiento económico de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona obrera".

Como se ve, se trata de un derecho social-económico cuyo ejercicio permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, mejores prestaciones, mejores salarios, mejores condiciones de vida y que en el porvenir les permitirá obtener sus reivindicaciones sociales, económicas y políticas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 259 define a la huelga como: "la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

Este artículo originalmente no contenía la palabra legal, la que fue adicionada por una reforma del Congreso promulgada el 29 de marzo de 1941, con lo cual se quiso hacer entender a los trabajadores, que la ley protege el derecho

---

4.—Tomado de Cueva Mario de la, obra citada, Pág. 787.

5.—Tomado de Cueva Mario de la, obra citada, Pág. 787.

de huelga siempre y cuando el ejercicio de este derecho se sujetara a los requisitos que la misma establecía.

Esta definición está en relación directa con el artículo 258 que conceptuaba a la coalición como el acuerdo de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes y que consideraba para los efectos de la huelga a los sindicatos de trabajadores como coaliciones permanentes.

La Ley Laboral de 1970 define a la huelga como: "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Esta definición no parece abarcar el contenido sustantivo de la huelga como medio legal con que cuentan los obreros para equiparar las fuerzas económico-jurídicas con el empresario. El objeto de la huelga así planteado parece circunscribirse al sólo hecho de la suspensión de labores, sin embargo, la misma ley en su artículo 450 señala expresamente cuáles deben ser los objetivos del movimiento.

Del análisis de este artículo se desprende que la huelga es un medio para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, la forma de equiparar el poder económico del capital y del trabajo armonizando sus respectivas posiciones jurídicas.

Examinaremos ahora las características de este derecho:

1).—Es un derecho colectivo, es decir que no se concibe ejercitado por un trabajador en lo individual y en su beneficio exclusivo, lo que naturalmente responde a su trayectoria histórica, puesto que es un hecho que devino derecho debido a la lucha que la clase obrera organizada mantuvo a través del tiempo en contra del capital, hasta que obtuvo su reconocimiento y reglamentación. La huelga ha sido original y substancialmente un derecho de clase.

2).—Es un derecho económico; lo que implica que el ejercicio de este derecho las más de las veces no tiene como objetivos sino el obtener determinados beneficios para el tra-

bajador que son traducibles en dinero, como mejores condiciones de trabajo, mejores prestaciones que aún cuando diversas al salario aumentan el poder económico de los trabajadores.

3).—Es un derecho social ya que su desarrollo ha traído como consecuencia efectos que no son precisamente económicos o bien que no están vinculados a la coalición de trabajadores que la ejercitó, pero que representan reivindicaciones sociales presentes o futuras para los trabajadores.

Por último, la huelga puede ser política y es la situación que regula la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo al considerar como un objetivo de la huelga el dar apoyo a otro movimiento de huelga que persiga alguno de los objetivos enumerados en las cinco fracciones anteriores del mismo artículo. Y es política porque cuando la clase obrera ejercite su derecho de huelga en apoyo de los demás trabajadores se pondrá de manifiesto: 1o.—su conciencia de clase, de solidaridad y 2o.—la indudable fuerza que posee dicha clase y las posibilidades que tiene no sólo de obtener alguno de los objetivos que le señala la Ley, sino incluso de influir en toda la vida económica, política y social del país a través de ejercicio de dicho derecho.

En su proceso de desarrollo la huelga puede ejercerse con fines políticos, como medio de presión y a la postre la huelga será un derecho cuyo ejercicio propenda a modificar las estructuras y fines políticos de la sociedad capitalista dando el poder o cuando menos mayor poder a la clase trabajadora.

EVOLUCION DE LA HUELGA.—Si como hemos visto con anterioridad a través de las definiciones de huelga, es ésta fundamentalmente una suspensión de labores, lo que lógicamente supone la preexistencia de una relación de trabajo, es fácil deducir que este fenómeno no pudo ser conocido en la antigüedad, precisamente porque en esta época tampoco se conoció esta clase de relación. Así tenemos que las suspen-

siones de trabajos por unos ladrilleros en el año 1923 y 1400 antes de nuestra era, ambas en Egipto no pueden ser consideradas como movimientos huelguistas pues estando el régimen económico imperante en esa época, basado en la esclavitud principalmente, tales hechos no pueden ser considerados sino como actos de rebeldía de los esclavos en contra de sus opresores.

Fue con posterioridad, fundamentalmente y a partir de la creación de los grandes centros de producción a que dio lugar la Revolución Industrial, a las inhumanas condiciones de trabajo impuestas por el capitalista industrial, que la clase trabajadora, quien al principio de su nacimiento no entendía o no veía quién era su enemigo y dirige su lucha en contra de las máquinas destruyéndolas porque pensaba que eran ellas las causantes de sus desgracias, decíamos, fue cuando la clase obrera tomó conciencia de su situación, se dio cuenta de quién era su verdadero enemigo y entonces dirige su lucha en contra del capitalista industrial surgiendo así la huelga como el arma de lucha más importante con que cuenta dicha clase en su enfrentamiento con la clase patronal. Es a partir de entonces y hasta nuestros días que la huelga atraviesa por tres diversas etapas a saber:

- a). De su prohibición;
- b). De su tolerancia; y
- c). De su reconocimiento y reglamentación.

Nos referiremos a cada una de estas etapas;

a).—DE LA PROHIBICION DE LA HUELGA. Como primer antecedente de esta etapa tenemos una ley dictada por el Rey Eduardo I de Inglaterra que prohibía todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo. Fue tal la importancia que esta disposición alcanzó, que pasó a formar parte del Common Law.

En Francia hacia 1539 tuvo lugar en Lyon una huelga de impresores cuya prolongación e importancia hacen que Francisco I expida el 28 de diciembre de 1541 un edicto que prohibió cualquier suspensión intempestiva del trabajo.

La prohibición de la huelga fue ratificada en ambos países por leyes que se promulgaron con posterioridad hacia fines del siglo XVIII.

Estas leyes son producto de la ideología de la Escuela liberal económica que se oponía a la intervención de fuerzas humanas en el proceso de la producción, que abogaba porque se permitiera el libre juego de la oferta y la demanda en las relaciones obrero patronales, en la cual aquellos estaban en franca desventaja debido a la presión económica a la cual estaban sujetos, por lo que tenían que aceptar las condiciones de trabajo impuestas por el patrón. Con la promulgación de estas leyes, el Estado cumplía con sus finalidades de representante y protector de la clase económicamente fuerte, que era la única que estaba representada en el Parlamento y que lógicamente tenía que hacer uso de su poder para proteger sus intereses cuando éstos se vieran amenazados por cualquier peligro y evidentemente la huelga era un atentado a esos intereses, por lo tanto, tenían que prohibirla.

La prohibición de la huelga también se entiende porque si ésta era efecto directo de la coalición en la que se gestaba y ésta también estaba prohibida como ya lo hemos visto, es lógico que la huelga tampoco fuera permitida. Además porque el Estado no podía permitir como lícita la pretensión de los trabajadores de componer sus intereses por medio de la violencia ya que para eso tenían el derecho que precisamente buscaba la armonía de intereses por medios pacíficos.

Como a pesar de la prohibición de la coalición y la huelga, aquellas se siguieron fundando y éstas llevándose a cabo por los trabajadores, el Estado convirtió a la huelga en delito, cosa que sucedió principalmente en Inglaterra y Francia, países en

donde tuvo su mayor y principal auge la Revolución Industrial. Pero en otros países no llegó a incluirse aquel hecho laboral en los códigos penales respectivos, Bélgica y algunos países de América pertenecen a este grupo, esto debido a que sus legislaciones auguraron la libertad de asociación y de unión y entonces hubieron de tolerar la coalición y la huelga.

En Inglaterra, país en donde tiene lugar el nacimiento y la determinación jurídica de las principales conquistas obreras, se prolonga la era de la prohibición hasta 1824, año en que debido a la fuerza y presión del movimiento obrero, la coalición y en consecuencia la huelga, son reconocidas por el derecho.

En Francia la prohibición se mantuvo hasta los tiempos de Napoleón III o sea hasta más o menos el año de 1870.

b).—DE LA TOLERANCIA DE LA HUELGA. La era de la tolerancia no implica que donde se permitió tal hecho, el mismo constituyera un derecho de la clase trabajadora. En realidad el efecto fundamental de la huelga, como el abandono de labores, fue considerada lisa y llanamente como una violación al contrato individual de trabajo, normal era entonces que las fuerzas capitalistas reaccionaran ante la legalidad de la huelga presionando para que el Estado permaneciera al margen de los resultados de este fenómeno, de este hecho que produce efectos de derecho, aún cuando fuera en contra de los trabajadores, ya que, al incurrir éstos en una violación al contrato de trabajo, daban causa para que el patrón les rescindiera sin responsabilidad para él, el mencionado contrato. Es decir, que la huelga sólo era la facultad, la posibilidad que tenían los trabajadores de no laborar pero no traía consigo la autorización de suspender legalmente las labores de la empresa.

La huelga no alcanzaba aún todo su reconocimiento legal, la fábrica se encontraba afectada en la parte relativa a las labores de los huelguistas, pero la abundante mano de obra

característica de esta etapa, permite al empresario contratar nuevos obreros que vinieran a sustituir a los huelguistas, lo que hacía más duras las condiciones contractuales existentes, y más intensa la acción de los patrones contra aquellos, quienes no sólo quedaban suspendidos de su trabajo, sino además sin la posibilidad de hallar ocupación en otras fábricas a causa de la acción clasista del capitalista industrial.

La exigencia de la no intervención del Estado en los conflictos obrero patronales por los capitalistas, es fácil de entender pues la huelga tolerada no afectaba realmente la marcha de la empresa, lo que se traducía en una ventaja para el patrón, la huelga pues, no era niveladora.

Por tanto los obreros tuvieron que luchar para limitar la contratación de nuevos obreros mediante la obstrucción y la violencia contra aquellos que aceptaban, presionados por su condición económica, llenar los huecos que los primeros dejaban cuando protestaban por las inhumanas condiciones de trabajo. Tuvieron que luchar también para que tales acciones no fueran consideradas como delitos, y luego porque el movimiento llegara a paralizar la fábrica, lesionándola económicamente así como para que la asociación profesional fuera reconocida, planteando la lucha hasta obtener la protección del derecho de huelga.

En esta etapa surgen diversas justificaciones doctrinarias de la huelga, siendo las dos más importantes las siguientes:

1.—La del abogado francés Berrger quien trató de fundamentar jurídicamente la huelga, diciendo que si el derecho natural garantizaba a todos los hombres la libertad de trabajo en su aspecto positivo y negativo el hombre no puede por lo tanto, ser obligado a trabajar y en caso de haber adquirido una obligación y no cumplirla será responsable civilmente de los daños y perjuicios que su irresponsabilidad ocasione, pero en modo alguno se puede ejercer coacción sobre él para obligarlo a trabajar, ni se le puede imponer un castigo por negarse a

cumplir un contrato, puesto que, el que, una, diez, veinte o más personas violen concomitantemente el contrato celebrado por ellos no le puede dar al hecho el carácter de delito, pues lo que puede hacer uno lo pueden hacer dos o más a la vez sin tener que incurrir necesariamente en una conducta delictiva.

2.—La Escuela Liberal también trató de justificar la huelga diciendo que, si el Estado no tenía porque intervenir en la vida económica de la sociedad, tal principio debía aplicarse también a la organización de las fuerzas económicas y a las luchas que éstas sostuvieran para obtener la composición de sus intereses. Por tanto, el Estado debía dejar a los factores de la producción, trabajo y capital, que resolvieran directamente sus problemas a condición de que no ejecutaran actos que pudieran ser considerados como delictivos.

La huelga, en conclusión, no pasó en esta etapa de ser considerada como un derecho singular negativo de no trabajar no podía, por tanto, tener ningún fruto para los trabajadores que la llevaran a cabo, debido a la interpretación estrecha del derecho individualista que no podía considerarla como un derecho colectivo. De ahí, que no obstante la tolerancia de tal derecho y la abstención del Estado, la huelga no haya tenido, ni por asomo, el carácter de arma efectiva en favor de la clase trabajadora.

## **DEL RECONOCIMIENTO Y REGLAMENTACIÓN DE LA HUELGA**

Esta tercera etapa es decisiva en la lucha por la conquista del derecho de huelga. Son los obreros ingleses los que más luchan por conseguir que la presión ejercida sobre los trabajadores libres y no huelguistas, para mantener o declarar una huelga, no fuera considerada como delito en tanto no constituyera por sí misma un ilícito penal. Producto de esta vigorosa lucha fue la Ley de 1859 (Molestation of workmen act) que atenúa la vieja legislación penal. Pero en 1871 se retorna



a los viejos procedimientos imponiendo hasta tres meses de trabajos forzados a quien ejerciera presión sobre otro a fin de realizar cualquier objetivo de carácter profesional.

En 1875 los obreros ingleses gracias a sus poderosas y valientes luchas obtienen que el Parlamento dicte el 13 de agosto de 1875, la Ley Conspiracy and protection of property act, que deroga la anterior y establece la no ilicitud de los actos realizados por la coalición en relación con un conflicto de trabajo, a menos que esos actos realizados por particulares cayeran dentro del ámbito delictivo de acuerdo con el derecho consuetudinario.

La agitación de los obreros, las luchas de esta clase a nivel internacional y la copiosa literatura económica y social que desata el movimiento obrero en el último tercio del siglo XIX y principios del XX son notables y todavía vemos hacia 1906 que en Inglaterra el Parlamento declaraba por medio de una ley, la irresponsabilidad de las Trade Unions por las huelgas en que participaran.

Sin embargo, ninguna legislación evitó que el Estado a través de la fuerza pública protegiera los establecimientos fabriles y a los trabajadores no huelguistas les proporcionara las garantías suficientes para el desempeño de sus labores. Por lo que la huelga sobrevivió y fincó su fuerza en la conciencia de clase y espíritu combativo de los trabajadores, así como en la fuerza compulsiva del movimiento mismo.

En su fase final la huelga se convierte en un Derecho Colectivo de los trabajadores, se transforma en un fenómeno jurídico debidamente protegido, pasando a formar parte del Derecho Colectivo del Trabajo y esto sucede a partir de la Constitución Mexicana de 1917 que la eleva al rango de Garantía Social cuando dice en su artículo 123 fracción XVII que: "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros".

La huelga se transforma así en un derecho respetable

tanto por los patrones como por el Estado. En la facultad de los trabajadores de suspender totalmente las labores de la empresa, de impedir el trabajo de los no huelguistas obligándolos a respetar la decisión de la mayoría e incluso a obtener la protección del Estado para su movimiento.

Por lo que hace a México, ya vimos que tanto la coalición como la asociación profesional, como la huelga vivieron desde un principio la era de la tolerancia al amparo del artículo noveno de la Constitución de 1857. A pesar del artículo 925 del Código Penal de 1872 que sancionaba hasta con tres meses de arresto y multa de \$25.00 a \$500.00 a los que formarían tumulto o motín o emplearan de cualquier otra forma de violencia física o moral con el objeto de hacer que subieran o bajaran los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre comercio de la industria o del trabajo, y que en general no fue aplicado.

En México a pesar del poco desarrollo industrial y del incipiente movimiento obrero los conflictos obrero-patronales no fueron más tranquilos que en los demás países, incluso vemos cómo al ocaso del régimen de Porfirio Díaz los movimientos huelguísticos se ven salvajemente reprimidos, los casos más ejemplificativos son las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Nuestro país no conoció, como hemos visto, la etapa de la prohibición, vivió desde sus inicios la era de la tolerancia de la cual pasó a la etapa de la coalición, de la huelga y de la asociación profesional como Derechos Colectivos de los trabajadores constitucionalmente garantizados.

**La Huelga como Derecho Social-Económico.** — Históricamente, la huelga surge como un recurso económico-social, extraordinario, compulsivo y extracontractual pues en sus inicios la huelga no era el derecho de una de las partes contratantes frente a la otra para hacer valer una condición jurídica derivada del contrato obrero-patronal. Y la razón de esto fue

que también en el inicio de esta relación se le encuadraba dentro de los límites del derecho privado. En efecto los contratos de trabajo fueron considerados originalmente como contratos civiles de prestación de servicios personales bajo la dirección técnica de un patrón. Este encuadramiento permite al empresario regular las relaciones nacidas de ellos, sobre la base de la libre voluntad de los contratantes para obligarse en los términos de la relación jurídica civil. Y, si realmente hubiera privado la libre voluntad de las partes en la contratación, tal vez, esos contratos no hubieran sufrido grandes alteraciones, ni hubieran, las cuestiones relativas a ellos, determinado la aparición del Derecho del Trabajo como rama autónoma dentro de las disciplinas jurídicas.

Pero la voluntad del obrero para contratar se vio viciada en grado creciente por la coacción económica ejercida sobre él por el nuevo modo de producción que lo obligaba a prestar sus servicios en las condiciones impuestas previa y unilateralmente por el empresario.

La contratación de mano de obra sigue la ley de la oferta y la demanda en el grado en que el desarrollo industrial de la sociedad se iba generando desde el siglo XVIII y normalmente la oferta fue mayor que la demanda lo que permitía al empresario contratar en situación de ventaja para fijar las condiciones de trabajo, salario, jornada, etc.

La falta de organización, de conciencia de la clase trabajadora, la falta de noción acerca de quién es el verdadero enemigo de la clase trabajadora, la prohibición de las coaliciones, de las asociaciones profesionales y de la huelga tienen como consecuencia el que los obreros en un principio no puedan oponer a los empresarios sino una débil resistencia hacia las condiciones de trabajo que les eran impuestas, hacia el trato inhumano de que eran objeto, es por eso que la huelga se presenta como un fenómeno de facto al que tienen que recurrir los trabajadores para poder lograr a través de su ejercicio una cierta equiparación con el empresario y poder contratar así

en un plano de igualdad tanto jurídico como social. Es decir la huelga deviene un derecho social cuyo titular es la clase trabajadora quien a través de su ejercicio trata de alcanzar un nivel jurídico-social más alto que le permita no sólo contratar sino discutir las condiciones de trabajo.

La huelga se convierte así en una conquista jurídica irreversible de la clase obrera dentro de los sistemas capitalistas, que no sólo modifica radicalmente la naturaleza del contrato de trabajo, cumple una función proteccionista, tuitiva de la clase trabajadora, sino que tiene por objeto reivindicarla social, económica y jurídicamente colocándola en el lugar que en justicia le corresponde por ser el factor más importante dentro del proceso de la producción y convirtiéndose en auxiliar importantísimo para el logro de la emancipación de la tantas veces aludida clase trabajadora.

Por otro lado, toda actividad humana tiene repercusión en el campo económico y la huelga como un fenómeno de hecho, producto de la actividad de los hombres no puede ser la excepción. Así vemos que, dentro del sistema económico capitalista en el que el empresario fija condiciones de trabajo, salarios, prestaciones, jornada de trabajo, precios, ganancias, etc., la huelga viene a producir efectos que son eminentemente económicos, es decir, que no sólo, como hemos visto antes, le proporciona a los trabajadores la posibilidad de contratar en un plano de igualdad jurídico-social con el patrón, sino que los coloca en igualdad económica, ya que a través de la paralización de las labores de la empresa resalta, se manifiesta claramente que la actividad del factor trabajo es fundamental para que la empresa siga produciendo. Y como consecuencia de la no producción de la fábrica el empresario deja de percibir sus acostumbradas ganancias lo que significa pérdida económica que de una u otra manera actúan en su contra como medios de presión.

Por eso la huelga, cuando los trabajadores pueden impedir el trabajo de los no huelguistas y de los obreros libres que

fue en un principio una toma de conciencia clasista conforme a la cual, por encima de las relaciones individuales de trabajo, sobreponiéndose a ellas se estableció primero como una cesación temporal del trabajo y después como una solidaridad obrera respecto de las condiciones que cada contrato imponía al trabajador individual.

Su legitimidad se vio contradicha desde que se tiene memoria que brotó esta violenta protesta por parte de los trabajadores contra la injusticia social que el capitalismo industrial iba generando, pero este recurso se esgrimió como la única defensa feliz frente a la situación que las condiciones de trabajo imponían a los obreros.

Vemos incluso cómo los representantes del capital se opusieron siempre a la huelga, no sólo por los efectos económicos que este fenómeno traía consigo, sino porque en su mentalidad no cabía el que se recurriera a la violencia, a la guerra económica en un régimen de derecho que ponía a disposición de todos, unos tribunales para que dirimieran sus controversias, pero que evidentemente tutelaban los intereses de la clase económicamente fuerte y que no podían hacer nada para modificar las condiciones de trabajo que le eran impuestas al obrero en un contrato que se suponía libremente celebrado por él.

Esta oposición fue fría, legalista, económica, carente de sentido humano, de sujetos a quienes les importaba más la letra de la ley, de un contrato, que se produjera más cada vez y a menos costo, que la vida de los hombres que trabajaban en las fábricas en condiciones infrahumanas. Que pensaban que el aumento de la producción, de bienes materiales, de riquezas, era la solución a los problemas del hombre y que a la postre este modo de producción traería consigo la felicidad de todos. Pero qué lejos estaban de la realidad, porque cuanto más aumentaba la producción, la creación de riquezas, más aumentaba el poderío económico de los empresarios y su poder de dominación, pero la situación de los obreros no

cambiaba, seguían viviendo en la miseria y conforme pasaba el tiempo el abismo que los separaba se iba ensanchando más y más hasta quedar reducidos a dos grupos antagónicos cuyos intereses son irreconciliables.

La huelga entonces surge como recurso desesperado de los trabajadores, quienes en principio la llevan a cabo de una manera un tanto desorganizada e incluso con temores, pues eran ellos los únicos que salían perjudicados cuando la huelga se llevaba a cabo pues quedaban las más de las veces sin trabajo y sin posibilidad de hallar acomodo en otro lugar debido a la acción solidaria de los empresarios.

Surgen las doctrinas sociales, una amplia literatura que las difunde, se unifican con el movimiento obrero, éste adquiere conciencia de clase y de fuerza, se funda la Asociación Internacional de Trabajadores que en su Congreso de Bruselas de 1868 vota la siguiente declaración:

“Este congreso reconoce la legitimidad y necesidad de la huelga en la condición actual de la lucha entre el trabajo y el capital; declara que procede someterlas a ciertas reglas, condiciones de oportunidad y organización y decide crear en el seno de cada Federación una Junta de Arbitraje encargada de estatuir sobre la oportunidad de las huelgas eventuales y legitimidad de las mismas”. (6)

La huelga evoluciona de un recurso desesperado en un arma táctica en la lucha del trabajo con el capital; ahora sería analizada la conveniencia, la oportunidad para llevarla a cabo y no se lanzaría al obrero a una aventura. La huelga pues, es un medio para causar daño al capital, pero no debe ser usada irreflexiblemente, sino que en cada caso habrá que analizar su oportunidad, habrá que medir las fuerzas, sopesar si son propicias o no las circunstancias para llevarla a cabo, cuando se puede causar más daño al capital y en fin su modo de

---

6.—Tomado de Cueva Mario de la. Obra citada. P. 780.

más daño: y si el derecho le otorga al patrón la facultad de dar por terminados los contratos de trabajo, confían los obreros en la solidaridad de clase para impedirlo".<sup>(8)</sup>

**NATURALEZA, FUNDAMENTO, FINALIDAD, JUSTIFICACION DE LA HUELGA.**—La huelga fue en un principio una violación unilateral por parte de los trabajadores a las estipulaciones del contrato de prestación de servicios. La huelga es un hecho jurídico que genera consecuencias de derecho aunque no las queridas por los trabajadores, derivadas de la circunstancia de que la suspensión de actividades realizadas por éstos era un acto contrario a un derecho o si se quiere un hecho que daba lugar a que el empresario pudiera rescindir los contratos de los trabajadores sin responsabilidad para él, esto además de una posible responsabilidad jurídica civil por daños y perjuicios causados con motivo del incumplimiento. Fue un hecho que posteriormente se convirtió en delito cuando se pretendía evitar el trabajo de los huelguistas y las labores de la empresa, puesto que estas conductas significaban un atentado a la libertad de los demás.

Fue el abogado Berrger quien trató de explicar la huelga como una manifestación del derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento y el que se comprometía y no cumplía tenía una responsabilidad civil por daños y perjuicios, pero no se le podía obligar, ni podía ser castigado para que cumpliera un contrato.

La huelga, desde este punto de vista era un derecho individual de no trabajar y por eso decía Berrger, el ejercicio simultáneo de diez o más derechos semejantes no pueden transformar un hecho en delito. La huelga entonces no era un derecho positivo, sino negativo, que no traía consigo la facultad de poder impedir el trabajo de los no huelguistas, ni de suspender totalmente las labores de una empresa.

---

8.—Cueva Mario de la. Obra citada. P. 781.

La huelga deja de ser un hecho jurídico productor de efectos contrarios a los deseados por los trabajadores, con la aparición de la fracción XVII del artículo 123 en el mundo del derecho, lo que la convierte en un derecho positivo, al decir que las leyes reconocerán como un derecho de los trabajadores las huelgas. Derecho que se traduce en la facultad de impedir totalmente las labores de una empresa imponiendo su voluntad a los no huelguistas y al empresario, así como también para mantener vigentes los contratos de trabajo en tanto se resuelve el conflicto que motivó la huelga. Ahora la huelga ya produce los efectos deseados por los trabajadores, lo que la convierte de un hecho en un acto jurídico, si entendemos por tal la manifestación exterior de voluntad que crea los efectos de derecho deseados por quien la realiza, porque el derecho regula tal manifestación de voluntad.

La transformación de la huelga de hecho en acto jurídico supone forzosamente su reglamentación ya que el orden legal no puede hacer que una determinada conducta produzca los efectos de derecho que desea sino la regula, lo que también supone que si al realizar tal conducta el sujeto no cumple con los requisitos exigidos por la ley, aquella no producirá los efectos de derecho queridos.

En cuanto a la naturaleza de la huelga, diremos que es ésta un acto jurídico que produce los efectos de derecho queridos por sus autores en virtud de que la ley reglamenta y sanciona tal acto.

**FUNDAMENTO DE LA HUELGA.**—En el pasado, merced a las ideas de la escuela individualista, profundamente egoísta, que no podía considerar más interés que el de cada individuo en lo particular, que fomentaba la competencia y la destrucción de los hombres entre sí con el objeto de satisfacer sus intereses y al capitalismo liberal que no toleraba la intervención del Estado en el proceso económico y pugnaba por el libre juego de la oferta y la demanda, no se pudo entender a la huelga sino como un derecho individual de cada hombre



a no trabajar lo que trae como consecuencia, en la práctica, una absoluta ineficacia de tal derecho.

Pero al reconocerse, posteriormente, que la sociedad no sólo está integrada por hombres individualmente considerados, sino que dentro de ésta existen también grupos de hombres que al unirse dan vida a otros entes con substancialidad jurídica propias y distinta a la de sus integrantes, así como con intereses y finalidades también distintas a la de aquellos, se encontró la fundamentación de la huelga como un interés colectivo, con la misma realidad social que el interés individual y como éste merecedor del mismo respeto y protección por parte del orden jurídico establecido, encontrándose también que este interés pertenecía a la clase obrera colectivamente organizada.

La fundamentación social de la huelga viene siendo entonces, el interés que los obreros tienen en usarla y hacer de ella un medio de presión para que el empresario acepte que el orden jurídico existente en un momento dado en una empresa determinada y considerado injusto por aquellos, sea modificado, transformado, cambiado por un orden que traiga beneficios a los obreros y les permita desarrollarse como seres humanos que son, lo cual evidentemente es de absoluto y completo interés social.

**FINALIDAD DE LA HUELGA.**—La huelga nació como un recurso de los trabajadores para obtener la transformación del orden jurídico existente en las empresas por una reglamentación que fuera más justa, más humana, que viera en ellos no sólo un engrane más de la gran maquinaria industrial, sino también y fundamentalmente, que los considerara como seres humanos.

La huelga nace como un medio al que tuvieron que recurrir los trabajadores ante las injustas condiciones de trabajo impuestas por el patrón y ante el desinterés del Estado por mejorar su situación, es pues un recurso usado por los obreros para obtener a través de la acción directa y esfuerzo propio

la implantación de un orden jurídico justo dentro de la empresa. Lo que se logra en parte con la firma del contrato colectivo de trabajo por parte del patrón.

Por otro lado, si bien es cierto que la huelga nació como un recurso cuya finalidad es la implantación de un orden más justo dentro de cada empresa, lo que se logra con la firma del contrato colectivo por parte del patrón, finalidad que por otro lado no ha dejado de ser objeto de la huelga, también lo es que ésta se ha venido transformando en cuanto a sus finalidades en la misma medida en que ha avanzado el movimiento obrero de un instrumento de lucha en contra de cada empresario en particular, en el arma legal que le puede servir para el cambio de estructuras sociales, económicas, políticas actuales a través de una huelga general y crear así un orden nuevo más justo, más humano. Tal es la finalidad de la teoría revolucionaria de la huelga.

La huelga entonces tiene finalidades que son mediatas (cambio de estructuras y establecimiento de un orden más justo) e inmediatas que son, además del logro de ciertas mejoras económicas, el acostumar a los obreros a la lucha y hacer que nazca en ellos la idea de que una huelga general puede ser el camino para cambiar el régimen capitalista por otro más justo.

**IMPORTANCIA DE LA HUELGA.**—Hemos visto ahora que la huelga es un arma de la clase obrera en su lucha constante con la clase capitalista. Desde la aparición de la burguesía y del proletariado industrial se puso de manifiesto que aquellos siempre, es una ley del capitalismo, tratarán de conservar su situación de privilegio dentro de la organización social y de ventaja dentro del proceso de la producción (lo cual supone que tratarán siempre de aumentar su poderío económico que es la base de su dominación) que no van a renunciar voluntariamente a esta situación, que van a tratar de preservar su poderío económico, que una de las medidas que adopten para la obtención de sus fines será siempre el procurar man-

tener al proletariado en desventaja frente a ellos tanto económica como jurídica y socialmente. Que si en alguna ocasión hacen alguna concesión será porque esto es conveniente para ellos, porque indudablemente que la clase capitalista requiere para su subsistencia de la clase proletaria que hace producir sus fábricas y necesita que ésta no se extinga, que sobreviva, pero eso solamente, que tenga lo suficiente para poder subsistir y no más porque eso representa un peligro para los intereses de los empresarios capitalistas pues su dominación económica podría terminar.

Hemos visto, como la clase obrera ha tenido que sostener violentas luchas para lograr que la clase capitalista le otorgue el reconocimiento de sus derechos, como la coalición, la asociación profesional, la huelga misma, etc., vemos pues, que todo el Derecho del Trabajo no es más que el fruto de la lucha obrera que ha obligado a la clase opuesta a otorgar y reconocer estos derechos, que no son otorgamientos gratuitos, de buena voluntad, sino que la clase patronal lo ha hecho porque no ha tenido más remedio que hacerlo.

A la huelga le ha tocado desempeñar el papel más importante en esta lucha. En efecto, ha sido la huelga el instrumento de lucha que con mayor eficacia ha sido utilizado por los obreros, el que les ha permitido obtener las victorias más resonantes, que les ha colocado en el mismo plano de igualdad económica-jurídica con los empresarios.

La importancia de la huelga radica entonces, en que a través de su ejercicio se presiona al patrón para que acepte las condiciones de trabajo señaladas por los trabajadores que los sitúa en igualdad de condiciones para contratar, y que permite fundamentalmente, que se ponga de manifiesto la dependencia que del factor trabajo tiene el capital, pues si no hay actividades en la empresa lógicamente no podrá haber producción ni ganancias para el capital, con lo cual se ejerce una presión económica a la que el capital con anterioridad no se había visto sujeto.

Si, como hemos visto antes, la clase capitalista no va a renunciar voluntariamente a su situación de privilegio ni a sus riquezas, ni le interesa la implantación de un orden social más justo, entonces tendrá que seguir siendo la clase obrera la que luche y pugne por este nuevo orden y en esta lucha tendrá que seguir utilizando la huelga como una de sus armas principales para la obtención de sus fines.

En conclusión, mientras subsista el sistema de producción capitalista tendrá que seguir subsistiendo la huelga porque su razón de ser y su importancia estará plenamente justificada por la existencia del sistema mismo.

## **CAPITULO TERCERO**

### **HUELGA Y COALICION**

- a).—La coalición como titular del derecho de huelga;
- b).—Requisitos de fondo y forma;
- c).—Casos de procedencia de la huelga por coalición en el desequilibrio de los factores de la producción.

## LA COALICION COMO TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA

En el pasado el titular del derecho de huelga lo era cada trabajador individualmente considerado, quien tenía de este modo un derecho negativo de no trabajar, que al ejercitar no producía efectos positivos para él sino todo lo contrario, su ejercicio daba lugar a una causal de rescisión del contrato de prestación de servicios sin responsabilidad legal para el patrón, amén de agotarse en la mera suspensión individual del trabajo. Sin embargo, posteriormente y con la reglamentación de la huelga, ésta se convirtió en un derecho positivo de las mayorías obreras que otorgaba a los trabajadores la facultad de suspender totalmente las labores de la empresa impidiendo que los trabajadores no huelguistas continuaran laborando en la misma imponiendo, de tal manera, su voluntad mayoritaria a las minorías obreras y al patrón.

El derecho de huelga sin lugar a duda descansa en la voluntad de cada trabajador pero sólo puede ejercitarse de una manera efectiva y correcta cuando la mayoría de los obreros de una determinada empresa deciden ir a la huelga, en última instancia, quienes son titulares del derecho de huelga y pueden ejercitarlo son los obreros mayoritariamente coligados. Así se desprende de la lectura del artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", y se relaciona con el artículo 451 fracción segunda que dice: "Para suspender los trabajos se requiere:

II.—Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento."

A mayor abundamiento, una de las causas que se pueden hacer valer, cuando el patrón afectado por la huelga solicita la declaración de inexistencia del movimiento, es precisamente, el que no se haya llevado a cabo por la mayoría de los trabajadores que laboran en la empresa afectada.

De lo anterior se deduce que la titular del derecho de

huelga es la coalición mayoritaria de trabajadores, o sea que, estamos ante un Derecho Colectivo. Dicha mayoría tiene la titularidad del derecho de huelga ya sea como coalición libremente organizada o bien como sindicato, pero siempre será la mayoría obrera la titular de dicho derecho, por lo tanto, no podemos pensar que éste sea patrimonio exclusivo del sindicato, cosa que no es posible, pues ni siquiera es el titular del derecho mencionado.

En apoyo de lo antes expuesto citaremos una tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que dice:

"La fracción II del artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo (la de 1931) no hace distinción entre obreros sindicalizados y no, para los efectos de la declaración de una huelga lo cual es natural ya que un movimiento de esta clase afecta tanto a unos como a otros, sin que pueda interpretarse tal precepto en el sentido de que sólo protege a los obreros sindicalizados, pues tal tesis, conduciría a dejar sin protección legal a los demás trabajadores". Ejecutoria 25 de julio de 1940. Toca 2276/40./1a. Jerónimo Guerrero. (1)

Por lo que hace a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha opinado en el mismo sentido:

"De la fracción XVII del artículo 123 constitucional se desprende que el derecho de huelga corresponde a los trabajadores y que no es un derecho sindical y que menos aún podría aceptarse la tesis de que el derecho de huelga corresponde aisladamente a sindicatos minoritarios o a cada una de las profesiones, categorías o gremios que existan dentro de una empresa. El artículo 264 fracción II de la propia Ley (la de 1931) previene expresamente que para declarar una huelga, se requiere la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva; esto es, la Ley concede la facultad de declarar una huelga y suspender las labores en

1.—Tomado de Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 788.

una negociación a la mayoría de los trabajadores de la empresa, solución que se desprende de la idea misma de la huelga en nuestro derecho, que es un medio legal de ejercer presión sobre el empresario hasta obtener satisfacción a determinadas prestaciones, pero justamente porque significa la suspensión total de las actividades de la empresa y la no percepción de salarios durante el tiempo que dure la suspensión a reserva naturalmente de lo que se diga en el convenio o laudo que le ponga fin; la ley concedió el derecho de huelga a las mayorías obreras y no a las minorías, porque dentro de una organización democrática corresponde tan sólo a las mayorías el ejercicio de los derechos que puedan afectar a la totalidad de los trabajadores". J. F. de C. y A. Exp. 197/47 Unión de Empleados de la Fábrica de Hilos El Salvador. Laudo 27/marzo/1947. (2)

Siguiendo una línea democrática se ha resuelto que la mitad más uno de los trabajadores de una empresa son los titulares del derecho de huelga, de tal manera, que no es el sindicato de trabajadores, asociación profesional obrera, por excelencia, el titular de tal derecho, ni lo son tampoco las minorías obreras. Sin embargo, existe en nuestra Ley una gran contradicción entre la titularidad de la huelga y la del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley. Hemos visto que la titular del derecho de huelga es la coalición mayoritaria de trabajadores y que por tanto, es posible que se dé el caso de que no habiendo ningún obrero sindicalizado en una empresa, la huelga a pesar de ello tenga titular y consiguientemente sea procedente su ejercicio.

Pero, de acuerdo con las disposiciones legales y por definición son los sindicatos, los titulares del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley, de tal manera que, cuando una coalición mayoritaria de obreros emplaza a huelga y el objetivo de ésta es el obtener del patrón la firma de un

---

1.—Tomado de Mario de la Cueva, obra citada, Pág. 789.



Contrato Colectivo de Trabajo tal movimiento tendrá que ser declarado inexistente por tener un objeto cuya realización es imposible jurídicamente, aún habiendo cumplido los trabajadores con los requisitos de forma que señala la Ley.

Sabemos que en nuestro medio existe una gran cantidad de obreros no sindicalizados, que el criterio de las autoridades del trabajo y de la doctrina es la no procedencia de la huelga cuando ésta es promovida por una coalición debido a que le niegan personalidad jurídica ya no sólo para celebrar contratos colectivos de trabajo sino también para ejercitar el derecho de huelga del cual es la única titular y que esto constituye un gran problema pues los trabajadores que no están sindicalizados se ven privados, de esta manera, de la posibilidad de ejercer un derecho que aún hoy, constituye el medio de presión más importante para lograr del patrón la firma o celebración del Contrato Colectivo de Trabajo que venga a regir las condiciones conforme a las cuales se van a prestar los servicios en una determinada empresa.

Analizando un poco más el problema nos damos cuenta de que no sólo en el caso de que la mayoría obrera no esté sindicalizada no procede la huelga que tenga por finalidad la firma o celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, sino también en aquellos casos en que los trabajadores, aún estando sindicalizados y el sindicato al que pertenecen no quiere emplazar a huelga para obtener la celebración, exigir la revisión o el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley, aún cuando los trabajadores que deseen ir a la huelga constituyan la mayoría, porque el titular del contrato lo es el sindicato y no la coalición mayoritaria obrera. Esto evidentemente constituye una laguna de la Ley que da lugar a grandes injusticias puesto que los trabajadores quedan de esta manera y debido a esta reglamentación, en manos de los dirigentes sindicales que son los que en última instancia deciden si llevan a cabo o no un movimiento de huelga.

Por otra parte, la titularidad del contrato colectivo se

define de acuerdo con la mayoría obrera, es decir, que el titular del contrato colectivo lo es el sindicato que tenga el mayor número de trabajadores afiliados a él y que presten sus servicios en la empresa de que se trate. ¿Qué pasará entonces, cuando este sindicato pierda la mayoría de trabajadores y estos pasen a formar parte de una coalición mayoritaria de obreros libremente organizada? ¿A pesar de tener los menos de los trabajadores, seguirá siendo el sindicato el titular del contrato colectivo de trabajo? ¿Lo seguirá siendo, aún cuando ya no represente el mayor interés profesional? ¿No será esto, injusto y además creador de graves problemas, que en un momento dado puedan obligar a las personas a tomar decisiones desesperadas y violentas?

El maestro De la Cueva nos resuelve el problema diciéndonos que debemos ver en la huelga no un procedimiento, sino un medio de presión para obtener del patrón la celebración de un Contrato Colectivo con el sindicato que represente el interés profesional. Pensamos de esta opinión que resuelve un problema donde no lo hay, pues habiendo sindicato titular del interés profesional éste será el titular del contrato colectivo y la huelga cooperará presionando al patrón para que acceda a las peticiones de los obreros. Sólo que aquí no hay problema, pues el autor se autocoloca en la hipótesis de que exista titular del interés profesional y el problema empieza precisamente cuando no existe este titular y cuando existiendo no tiene la mayoría obrera y ésta se encuentra organizada libremente en coalición.

De todo lo anterior se desprende en concreto, que el problema es éste; la falta de personalidad jurídica de la coalición obrera para ejercitar su derecho de huelga y valerse de este medio para obtener la celebración, exigir la revisión o el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo. Amén de la imposibilidad jurídica que tiene para ser titular de dicho contrato por ser esta facultad exclusiva de los sindicatos, todo esto de acuerdo con el criterio de las autoridades del trabajo, de la doctrina y de la Ley que le niega, inexplicablemente,

personalidad jurídica a la coalición obrera.

Es ampliamente sabido, que por lo general la huelga tiene por objeto obtener la celebración del contrato colectivo o alguna cuestión relacionada con éste y si, por lo que se ha visto antes, muchos trabajadores por omisiones, por lagunas de la ley, se ven desprovistos de su mejor medio de presión, el derecho de huelga y del instrumento que regula las condiciones de trabajo, el Contrato Colectivo. Entonces prácticamente el derecho de huelga y el contrato colectivo no existen para todos aquellos trabajadores que no pertenezcan a ningún sindicato. Lo cual transforma de hecho a la huelga y al contrato colectivo en un derecho exclusivamente sindical, lo que propicia un cierto totalitarismo por parte de estos organismos.

Por eso pensamos que la coalición obrera debe estudiarse no sólo desde un punto de vista meramente formal como lo hace la doctrina, sino desde el punto de vista de nuestra realidad obrera, social, económica y jurídicamente, porque como dice el maestro Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo no nació de la curia sino que fue creado por las necesidades de la vida. Y desde este punto de vista habrá que buscar la posibilidad de dotar de personalidad jurídica a la coalición obrera, porque si no se le reconoce esa personalidad jamás podrá realizar válidamente los fines para los que fue creada y por lo tanto resultaría inútil su inclusión en el Derecho del Trabajo, pues no tendría objeto una institución que no pudiera realizar sus fines y es lo que pasa actualmente con la coalición.

Nuestro particular punto de vista, y así lo supone el título de esta tesis, es que la coalición obrera sí tiene personalidad jurídica para promover una huelga, y para que el ejercicio de este derecho no sea nugatorio en cuanto a uno de sus principales objetivos que es la celebración de un contrato colectivo de trabajo o el poder exigir su revisión, su cumplimiento, tenemos que considerar la posibilidad de que la coalición no sólo pueda ejercitar el derecho de huelga, sino que también y después de reconocer la ley su personalidad como

ente de derecho, tenga la posibilidad de celebrar un contrato colectivo de trabajo, dejando de ser esta titularidad un derecho exclusivo de los sindicatos. Por lo cual pasaremos ahora a analizar, aún cuando sea someramente, las diversas teorías que sobre las personas morales se han elaborado, para fundamentar a través de su estudio nuestro punto de vista de que la coalición sí tiene personalidad jurídica y que los legisladores al reglamentarla no lo hicieron debidamente, creando una gran laguna en la Ley y también una gran confusión.

Diremos antes que nada, que persona jurídica plena es el ente capaz de adquirir derechos y deberes, de ejercitarlos y cumplirlos. Que son dos las clases de personas, las físicas y las morales y que el Código Civil en sus artículos 22 a 28 nos dice quiénes son estos sujetos de derecho. Pero, para el objeto de este estudio nos interesa, más que saber "quiénes son" los sujetos de derecho, cosa que la ley resuelve, "que son" o "qué es" el sujeto de derecho, para determinar si la coalición obrera tiene o no personalidad jurídica.

Se han elaborado diversas teorías que tratan de explicarnos qué son las personas jurídicas, así tenemos la teoría de la ficción que dice: que los individuos son sujetos de voluntad que las personas morales no la tienen y que por tanto no pueden ser sujetos verdaderos de derecho. Lo que hace suponer que se trata de creaciones ficticias fundadas en la idea de que existe un sujeto de derecho ahí donde no hay un sujeto de voluntad.

Diremos, como observación a esta teoría, que el incapacitado carece de voluntad y sin embargo es sujeto de derecho, lo que demuestra que la ausencia de voluntad no transforma al incapacitado en una ficción. También diremos que el Estado mismo, que es el encargado de crear o reconocer a las personas morales es una de ellas, por lo que, si sostenemos que es una ficción, no puede, como tal, ser la fuente de las demás personas morales.

La persona moral también tiene un fin por realizar como

lo tiene la persona física y este dato invariable en todas las personas morales, no se puede considerar como ficticio, por esto no podemos aceptar la teoría de la ficción como una explicación acertada de lo que son las personas morales.

Otra teoría, la realista, considera que la persona moral es un ente dotado de substrato real, llegando algunos autores a sostener que se trata de un verdadero organismo, de un todo viviente, con una existencia real e independiente de la de sus integrantes. Sin embargo, la persona moral no ocupa lugar en el espacio y que los elementos reales que se relacionan con tal ente, no son la persona moral en sí, es decir, que no son elementos o partes de un todo.

Por lo que hace a la doctrina del patrimonio sin sujeto y afectado a un fin, es definitivamente inaceptable, pues además de negar la total existencia de la persona moral, es absolutamente contradictoria, puesto que el patrimonio por definición es el conjunto de derechos y deberes de un sujeto por lo que, lógicamente, no puede existir patrimonio sin sujeto. Si el patrimonio es conjunto de deberes y derechos debe haber un sujeto a quien imputárselos, si el sujeto no existe, tampoco existirían los derechos y deberes y si estos no existiesen tampoco existiría el patrimonio. Lo que en el fondo ve esta doctrina es el fenómeno de la representación, pues se limita a constatar que cierto número de hombres utiliza ciertas cosas para beneficio de otro y la representación a no dudarlo es un dato invariable en la persona moral, pero no es la persona misma.

El maestro Kelsen nos habla de las personas morales incluyendo dentro de ellas al Estado, como centros o puntos unitarios adonde el orden jurídico imputa derechos y deberes. "Tanto las personas físicas como las morales no son ficticias ni reales, sino la personificación de la norma o del orden jurídico parcial o total". (3)

Esta doctrina nos proporciona un dato, toda persona es

---

3.—Kelsen, Teoría General del Derecho y del Estado. Traducción de Eduardo García Maynés. Editorial Porrúa, S. A. México, 1950, Pág. 96.

un centro adonde se atribuyen por la norma un conjunto de derechos o deberes sin recurrir a la ficción, a la realidad o al patrimonio sin sujeto, aún cuando, no todo centro de imputación imaginable puede ni debe ser persona jurídica. Pero Kelsen considera que el sujeto de derecho es la personificación de la norma y en esto se equivoca, ya que persona no es el conjunto de normas que regulan su conducta, ni son los actos de la persona sino precisamente la persona, porque la norma y en la norma se regula la conducta de la persona y aún cuando éstas integren una unidad no se trata de la personificación de la norma sino de una unidad de normas que tiene como dato común el ser normas que regulan la conducta de un sujeto.

"Y el que el orden jurídico cree o reconozca a la persona y se refiera a ella como elemento de la relación jurídica y como fuente de la conducta regulada no nos da la pauta para concluir que la persona sea la personificación de la norma". (4)

Kelsen afirma también que la persona colectiva existe como la "personificación de un orden que regula la conducta de varios individuos o por decirlo así un punto común de imputación de todos aquellos actos humanos determinados por el mismo orden", (5) y que "el Estado como comunidad jurídica no es algo separado de su orden jurídico, así como la persona colectiva no es algo diverso del orden que la constituye. Un cierto número de individuos forman una comunidad únicamente en cuanto un orden normativo regula su conducta recíproca." (6)

Sin embargo, no siempre que exista un conjunto de normas, un orden normativo que regule la conducta recíproca

---

4.—Morineau Oscar. El Estudio del Derecho. Editorial Porrúa, S. A. México, 1953. Pág. 177.

5.—Kelsen, obra citada, Pág. 101.

6.—Kelsen, obra citada, Pág. 102.

de los individuos estaremos ante una persona colectiva.

Por otra parte, es cierto que en la medida que una determinada conducta de los individuos no está regida por ese orden, dichos individuos no pertenecen a la asociación, pero insistimos, el hecho de que un orden regule la conducta de un grupo de individuos no hace nacer la persona colectiva. No podemos identificar al orden normativo con la persona colectiva porque éste sólo nos dice "dónde" se encuentra regulada la conducta de la persona pero, no nos dice "qué es" la persona.

Esta doctrina no satisface pues al decir que la persona no es sino el centro de imputación de derechos y deberes no dice qué es la persona, sino para qué sirve, su función, es decir, que la persona en sí no es un centro o punto de imputación sino en función de los derechos y deberes que se le atribuyen. Y la persona debe ser algo en sí misma, independientemente de servir como centro o punto de imputación de derechos y deberes.

Francisco Ferrara por su parte, considera que el concepto de persona en derecho tiene un significado propio y distinto de otros conceptos que la misma palabra pueda tener en otros campos. Considera así mismo que la persona moral se integra con dos elementos, uno formal y otro material. Algunos —teoría de la ficción— sólo ven el aspecto formal o sea la creación del ente jurídico por el Estado pero, no analizan el fenómeno social que hay detrás de la persona jurídica. Otros por el contrario, estudian únicamente la realidad social y descuidan el aspecto jurídico del problema, ninguna solución puede ser válida por unilateral aún cuando, cada una de ellas encierra un dato importante; la persona jurídica se compone de dos elementos, el substrato que se personifica y la forma que ha de revestir ese substrato para ingresar en la vida jurídica; la persona jurídica tiene dos aspectos, material y formal y es imposible personificar la nada —de ahí el gran error de la doctrina de la ficción— así

como también la substancia informe no puede tener vida jurídica o sea una realidad social no es, necesariamente una persona jurídica.

Algunos quisieran que el substrato que se personifica sea la colectividad humana o una supuesta voluntad colectiva o un patrimonio colectivo afecto a un fin, pero si analizamos a fondo el problema se verá que el elemento material estable y de indudable realidad social es la obra o empresa que se quiere realizar; es en vista de este elemento estable que es el fin perseguido, que se concede la personificación. Por otra parte los intereses que animan las obras o empresas sociales pueden ser de muy variada naturaleza y no es necesario que sean de carácter patrimonial de donde se deriva que la persona jurídica puede y debe servir para la realización de otros intereses; basta una empresa social para que se pueda otorgar la personalidad jurídica. El elemento formal es, precisamente, el otorgamiento de la personalidad jurídica; o si se quiere, es el reconocimiento que hace el Estado de la existencia de una realidad social relevante, que como tal reclama protección jurídica.

La doctrina del maestro Ferrara, en nuestro concepto atina en la determinación de los elementos de la persona jurídica pero falla cuando pretende fijar el substrato que se personifica, la obra o empresa que se quiere realizar no puede ser el substrato que se personifique, pues como tal, es únicamente obra o empresa, finalidad. Así como tampoco basta que exista una obra o empresa social para que se pueda otorgar personalidad jurídica, ya que se necesita para ello también y fundamentalmente de la existencia de hombres físicamente reales que realicen actividades tendientes a ese fin, de esa obra o empresa que se desea realizar. Pues si bien es cierto, que toda persona moral tiene como dato invariable la existencia de un fin que se identifica y distingue del resto de los fines de los individuos que la integran, también lo es, que dicha persona moral invariablemente también debe estar dotada de órganos o personas físicas encargadas de ejercitar



sus derechos, de cumplir sus deberes, en fin de realizar conductas tendientes a la consecución del fin.

Diremos ahora que el substrato que se personifica es una comunidad humana que posee un fin propio y patrimonio afecto a un fin y no el fin ni las cosas afectas a su realización. Es decir, que la comunidad humana viene a ser el centro de imputación de derechos y deberes que integran el patrimonio afectado a la realización de un fin, lo que nos indica que la persona colectiva puede llegar a ser sujeto de derechos y deberes.

La persona moral aparece entonces, con el reconocimiento que hace la norma de que todas las actividades relacionadas con la realización de un fin común son imputadas no a cada uno de los individuos que idearon el fin, que lo realizan o que se benefician con él, sino a la comunidad humana que la integra, que funge como centro unitario a través del cual se encuentran y dispersan las mencionadas actividades que son realización del fin común.

La personalidad jurídica aparece cuando la norma acepta la posibilidad de imputar a esa colectividad humana una serie de derechos y deberes así como, la licitud de los fines perseguidos por los individuos que la integran y cuando permite que todas las actividades relacionadas con la consecución de este fin sean consideradas como actividades realizadas en representación de un ente distinto de los hombres físicamente considerados, pero que necesita de estos para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes, además el reconocimiento de persona jurídica por la norma no debe ser una concesión graciosa del orden jurídico establecido, sino que debe responder a una exigencia real, o sea que el Estado y el derecho están obligados a reconocer y otorgar la categoría de persona jurídica a las realidades sociales relevantes que tengan fines lícitos y patrimonio propio afecto a los mismos.

Tomando en consideración que:

1.—La coalición encuentra su fundamento jurídico en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución que la reconoce y en los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo que la reglamenta.

2.—Que la coalición es sujeto de derecho (titular del derecho de huelga).

3.—La coalición tiene las pretensiones de ley por el derecho de huelga y la asociación profesional.

4.—La coalición tiene un objeto definido (la defensa de los intereses comunes de los integrantes).

5.—La coalición es el centro unitario de imputación de derechos y deberes.

6.—La coalición es una realidad social.

7.—La coalición posee órganos a través de los cuales puede ejercitar sus derechos y cumplir sus deberes (comité de huelga).

Tendremos que concluir que la coalición es una persona jurídica capaz de llegar a ser sujeto de derechos y deberes y de ejercitarlos y cumplirlos a través de sus órganos creados para tal efecto. Ello independientemente de que la ley expresamente le reconozca o no tal carácter, aún cuando, como dijimos con anterioridad, no debemos olvidar que la persona jurídica nace al mundo del derecho con el reconocimiento que de ella hace la norma.

En apoyo de lo antes expresado y considerando que el argumento fundamental para negar la personalidad jurídica de la coalición es su temporalidad, es decir su existencia efímera en el tiempo, citaremos ahora la definición que nos proporcionaba el artículo 258 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y decía: "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes", como se ve, de acuerdo con esta ley la coalición no tenía carácter temporal o transitoria, ¿cuál fue la razón que tuvo el legislador de 1970 para transformar la coalición

en un acto transitorio? y ¿la no inclusión del término "temporal" implicaba en la ley de 1931 un cierto principio de reconocimiento de personalidad jurídica para la coalición?

Citaremos también el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo vigente que define a la huelga como: "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una COALICION DE TRABAJADORES, ¿no es esto también un reconocimiento implícito de la personalidad jurídica de la coalición? o ¿cómo puede la Ley reglamentar actos de un ente que no tiene personalidad jurídica, que no existe para el derecho?

Y el artículo 461 de la ley citada dice: "En el procedimiento de declaración de inexistencia de una huelga se observarán las normas siguientes:

1.—La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o COALICION DE TRABAJADORES EMPLAZANTES.

¿Debemos interpretar a la luz de este artículo que la ley le está reconociendo personalidad jurídica y capacidad de ejercicio a la coalición? si es así, ¿por qué el legislador de 1970 no reconoció y otorgó expresamente a la coalición dicha personalidad?

En nuestra opinión, la coalición debe ser reconocida y reglamentada expresamente por la ley como persona jurídica con plena posibilidad de llegar a ser sujeto de derechos y deberes y con capacidad de goce y de ejercicio. En efecto, si la coalición es una institución autónoma con fines propios por realizar, entonces el derecho debe allanarle el camino para la consecución de esos fines.

Examinaremos también otro problema que la reglamentación de esta figura por la ley nos plantea, y es en relación con la capacidad jurídica de la coalición. Sabemos que la capacidad jurídica de las personas es de dos clases, de goce y

de ejercicio y que la coalición de acuerdo con la reglamentación actual es sujeto de derecho o sea posee la facultad de ser titular de derechos y deberes, pero en cuanto a la capacidad de ejercicio se plantea el problema de imposibilidad de ejercicio de esos derechos y de cumplimiento de deberes debido a que la ley se la niega. Esto resulta absurdo, pues no concebimos a la coalición como sujeto de derecho con capacidad de goce y sin capacidad de ejercicio ya que de esta manera su reconocimiento y reglamentación por la ley carece de sentido pues no tiene objeto otorgar derechos y deberes a las personas sino se le otorga la facultad de ejercitarlos y poder exigir su cumplimiento ya que esto provoca en la práctica la negación de tales facultades.

La coalición tiene plena autonomía para el cumplimiento y realización de sus fines y si se le niega la capacidad de ejercicio de sus derechos y la posibilidad de exigir su cumplimiento, no podrá realizarlos.

**REQUISITOS DE FONDO, FORMA Y MAYORIA.**—De acuerdo con el maestro Mario de la Cueva por requisitos de forma debemos entender “los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones”. Ahora bien, los requisitos de forma en nuestro derecho se desprenden del artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en el escrito o pliego de peticiones que los trabajadores deben dirigir al patrón en el que se formulan las peticiones que le hagan, en el que se anuncia su propósito de ir a la huelga en caso de que éstas no sean satisfechas, se expresará concretamente el objeto de la misma citando la fracción correspondiente del artículo 450 de la citada ley en que se funde el emplazamiento. Señala además el artículo 452 en su fracción III que el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con seis o diez días de anticipación según se trate o no de servicios públicos.

El que los trabajadores cumplan con la exigencia de señalar el objeto de la huelga así como la fracción del artículo 452 que la fundamente es necesario para que la suspensión

de labores sea protegida por el derecho. Esta exigencia es lógica e indispensable puesto que, tanto el patrón como las autoridades deben conocer el objeto o motivo de la huelga, el primero para que la acepte o rechace y la segunda para que decida si la protege o no, siendo variable en todo caso el motivo de la huelga, según se pretenda la celebración, cumplimiento o revisión del contrato colectivo o del contrato ley, o bien obtener el equilibrio entre los factores de la producción, el cumplimiento de las disposiciones legales sobre a participación de utilidades o de una huelga por solidaridad.

La ley señala como requisito de forma de la huelga las peticiones que los trabajadores hagan al patrón y al decir del maestro de la Cueva este requisito se confundió en algún tiempo con el señalamiento del objetivo de la huelga y cita el punto de vista del maestro Pizarro Suárez expresado en su obra "La huelga en el derecho mexicano" en que este autor manifiesta que cuando se exija la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo deberá expresarse el objeto con toda claridad sin que sea necesario acompañar al pliego de peticiones el proyecto de contrato colectivo como lo acostumbran los sindicatos y sin que por esto deba entenderse que hubo violación al precepto legal correspondiente.

Coincidimos con el maestro Mario de la Cueva en su posición contraria a este punto de vista, pues como dice el autor citado, si los trabajadores en el caso que nos ocupa, no acompañan al pliego de peticiones el proyecto del contrato colectivo que pretenden sea firmado por el patrón emplazado, éste dará satisfacción a las pretensiones obreras con sólo manifestar su conformidad en suscribir el contrato y la huelga no debe tener como resultado la simple manifestación del patrón, sino un resultado preciso y concreto, la firma del contrato colectivo de Trabajo.

Para ello y por razones prácticas y jurídicas los trabajadores deben señalar el contenido de las cláusulas que en su caso integrarán el contrato colectivo para que el patrón esté

en condiciones de aceptarlas o no. No quiere decir que el proyecto sea definitivo sino que de esta manera en la práctica se tendrán bases firmes sobre las cuales discutir el contenido final del contrato y no se bordaría en el aire, se evita también que las autoridades en un momento dado nieguen su protección al movimiento de huelga por considerar que el patrón queda en estado de indefensión ante los trabajadores por no precisar éstos sus pretensiones a través de un proyecto de Contrato Colectivo.

**REQUISITOS DE FONDO.**—El requisito de fondo de la huelga está señalado en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional que dice:

“Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

La fórmula constitucional a pesar de su claridad y concreción ha dado lugar a muchas y variadas discusiones acerca de su alcance y en relación con su interpretación. Al decir del maestro de la Cueva “dentro de esta frase se encierra toda la doctrina del Derecho del Trabajo o si se quiere, es la base para resolver la controversia universal entre el capital y el trabajo”.

Por lo anterior consideramos que, esta amplia y elástica fórmula constitucional no es más que la respuesta a la naturaleza intrínseca del Derecho del Trabajo porque, las cuestiones sociales por las características tan especiales que las integran no pueden estar sujetas a una solución rígida y única, sino que reclaman, exigen soluciones amplias de naturaleza dinámica que puedan adaptarse a las necesidades individuales y sociales que varían en el tiempo y con las circunstancias.

Debido a las características antes apuntadas de la fórmula constitucional autores como el maestro J. Jesús Castorena piensan que toda reglamentación resulta innecesaria, amén

de la falta de técnica jurídica del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo puesto que el legislador trató de concretizar los objetivos de huelga lícita sin abordar el problema en toda su amplitud y reprodujo la fracción citada para luego señalar algunos de los casos en que se pretende obtener el equilibrio de los factores de la producción. Indudablemente que no es muy técnico incluir el precepto reglamentado dentro del reglamentario porque éste tiene como fin decirnos los casos concretos de aplicación del precepto que se pretende reglamentar y, o el legislador reproducía el texto constitucional si lo consideraba correcto o lo reglamentaba si es que no tenía la característica apuntada, "pero reglamentarlo porque no tenía la suficiente claridad y reproducirlo no obstante la reglamentación, significa que no se quiso atacar el problema de la imprecisión del objeto". (7)

Para el maestro Castorena es más importante saber si todo desequilibrio entre los factores de la producción da nacimiento a la facultad de suspender los contratos de trabajo, si toda diferencia entre patrones y obreros da derecho a ejercitar la huelga, si es así dice, no tiene caso tratar de precisar el texto constitucional, pues por más cuidado que se ponga en la enumeración de casos posibles de desequilibrio siempre habrá la posibilidad de que se presente uno nuevo que venga a desencadenar una huelga; por lo tanto, el único desequilibrio que hay que tomar en cuenta es aquel que pueda desaparecer mediante una nueva definición de los derechos de los obreros y del capital, no fue otro el motivo de que el legislador incluyera dentro de la fórmula constitucional la frase "armonizando los derechos del trabajo con los del capital". Entonces el equilibrio que sanciona la Constitución es aquel que se alcanza por medio del establecimiento de normas reguladoras de las relaciones obrero-patronales o sea del Contrato Colectivo de Trabajo y por el contenido de él, cuando

---

7.—Castorena J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero. Talleres Gráficos Ers, México, 1964. Pág. 609.

se pretende su modificación en términos de ley.

El maestro Mario de la Cueva cuando se refiere a la reglamentación de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional nos dice que una reglamentación minuciosa de la misma daña a la naturaleza del derecho del trabajo que no admite demasiado legalismo y una situación así sólo beneficiaría a los patrones puesto que restringiría las posibilidades de la huelga. Pero también, la ausencia de reglamentación daña el principio de seguridad jurídica y da lugar al arbitrio judicial.

Pensamos que el legislador no quiso reglamentar la fracción XVIII del artículo 123 constitucional y por eso la incluyó dentro del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I, pero sí quiso señalar por seguridad jurídica algunos casos concretos en que no hubiera duda y a manera de orientación a las autoridades del Trabajo acerca de la procedencia de la huelga por desequilibrio entre los factores de la producción sin que por ello tengamos que pensar que estamos ante casos nuevos de huelgas lícitas distintas del sentido y espíritu de la fracción comentada, sino que, como ya dijimos antes, quiso el legislador que en esos casos concretos no existiera duda, no hubiera discusión acerca de la procedencia de la huelga. Esto tampoco quiere decir que estos sean los únicos casos que existan de desequilibrio entre los factores de la producción por lo que habrán de buscarse otros distintos a los enumerados en las fracciones II, III, IV y V del artículo 450 de la Ley de la materia.

**EQUILIBRIO ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES Y EQUILIBRIO ENTRE CAPITAL Y TRABAJO.**—La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sustentado la tesis de que, en términos generales la huelga es procedente cuando se produce un desequilibrio entre trabajadores y patrones de una determinada empresa y no cuando el desequilibrio es de carácter general. Esta tesis se sostuvo con motivo de las huelgas provocadas por el alza de precios en artículos de primera necesidad y se inició con el Laudo dictado el 21 de julio de 1937



en la huelga contra la Compañía de Electricidad Mérida, S. A. Este mismo punto de vista es compartido por el maestro J. Jesús Castorena, nosotros junto con el maestro de la Cueva pensamos que si la fracción XVIII del artículo 123 habla de desequilibrio entre los factores de la producción y armonía de los derechos del capital y del trabajo, la Junta Federal con su criterio introduce una limitación que desvirtúa la naturaleza del Derecho del Trabajo cuyas bases son las necesidades reales y actuales del trabajador y aquél debe darles satisfacción. Si el costo de la vida aumenta, de tal manera que el trabajador con su salario no pueda existir dignamente, el Derecho del Trabajo no puede ser indiferente, sino que tratará de buscar la solución y lograr un aumento de salarios que restablezca el equilibrio entre los factores de la producción.

Por otro lado, la misma fracción XVIII nos habla de desequilibrio entre los factores de la producción y no de un desequilibrio entre un patrón y sus trabajadores y donde la Ley no distingue no debemos distinguir. Y si los trabajadores de una determinada empresa en un momento dado dirigen, ejercitan su acción en contra de ella es por razones de certeza jurídica y porque esa empresa o patrón en ese momento son los representantes concretos del capital ante los trabajadores, ya que sería absurdo, fuera de lógica p.e. que los trabajadores emplazaran a huelga al "factor capital", sin determinar con exactitud de que empresa o patrón, representante concreto del factor capital en la relación jurídica a crear, se trata puesto que, no se puede intentar una acción en contra de un sujeto indeterminado. Por lo tanto la huelga será procedente aún en los casos de desequilibrio general entre los factores de la producción y siempre que se busque armonizar los derechos del trabajo con los del capital a través de una distribución más justa y equitativa de los beneficios del proceso de la producción.

**EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO EXPRESION DEL EQUILIBRIO ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES.**

Se ha venido considerando por los autores y se ha establecido la presunción de que, siempre que en una empresa exista un contrato colectivo de trabajo que fije las condiciones conforme a las cuales deban prestarse los servicios en la misma, habrá equilibrio entre los factores de la producción que la integran.

La armonía, el equilibrio de derechos entre estos dos factores sólo puede alcanzarse, se dice, cuando hay una definición en las relaciones jurídicas, cuando hay una imposición de deberes y concesión de derechos que eviten choque por virtud de lo que en un momento dado una de las partes cree o pueda creer que es su derecho. En concreto, nos dice el maestro de la Cueva lo que corresponde a cada uno de los factores de la producción o bien su equilibrio se pueda obtener a través del Contrato Colectivo de Trabajo que es aquel que; "contiene el derecho imperativo que expresa para ciertas empresas y por un tiempo determinado el equilibrio tantas veces citado". (8)

El Contrato Colectivo viene a ser la expresión del equilibrio a que se refiere la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución y que debe cristalizar en un derecho cada vez más justo, que tienda a una distribución equitativa de los beneficios de la producción.

Por último, y a contrario sensu, diremos que cada vez que no exista Contrato Colectivo de Trabajo o que éste no se cumpla o viole estaremos ante la ausencia o quebrantamiento de ese equilibrio y entonces la huelga será el medio idóneo para establecer o restablecer, según sea el caso, dicho equilibrio.

**LA MAYORIA OBRERA.**—Otro de los requisitos que señala el artículo 451 fracción tercera de la ley de la materia para suspender los trabajos, es que esta suspensión se rea-

---

8.—Cueva Mario de la, obra citada, Pág. 809.

lice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento en que va a declararse la huelga, este requisito es fundamental y necesario, al mismo tiempo que señala el principio de interés colectivo que priva en esta clase de conflictos.

La mayoría obrera está formada por la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en una empresa ya sean sindicalizados o no. En consecuencia, cuando una huelga afecte a dos o más empresas, la mayoría huelguista debe existir en cada una de ellas, no pudiendo atenderse en este caso a la mayoría del total de los trabajadores que laboran en la empresa afectada.

**¿QUIENES INTEGRAN LA MAYORIA?** Lógicamente, la mayoría deberá estar integrada por los trabajadores que laboran en la empresa afectada, por aquellos que en el momento de iniciarse el conflicto se encontraban prestando sus servicios a las órdenes del patrón, es decir la relación de trabajo debe existir con anterioridad al conflicto.

De acuerdo con el maestro Castorena, no concurren a integrar la mayoría;

a). Aquellas personas que sólo poseen respecto del patrón, una expectativa de derecho o sea las que pueden hacer valer la pretensión que otorga el artículo 116 fracción I de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y

b). Aquellos trabajadores que hayan sido contratados por el patrón después de planteado el conflicto.

En cambio si concurren;

1.—Los trabajadores separados por el patrón después de planteado el conflicto; y también,

2.—Los trabajadores a quienes el sindicato aplicó la cláusula de exclusión, si al momento de estallar la huelga siguen prestando sus servicios al patrón.

El artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos dice quienes no integran la mayoría, a saber;

Los trabajadores de confianza, ni aquellos que hayan ingresado al trabajo después de presentado el escrito de emplazamiento, así como tampoco serán tomados en cuenta aquellos trabajadores que no concurren al recuento en caso de que éste haya sido ofrecido como prueba en el incidente de calificación de la huelga.

**MOMENTO EN QUE DEBE EXISTIR LA MAYORIA.**—Teóricamente la mayoría obrera debe existir en los tres periodos por los que atraviesa la huelga o sea, periodo de gestación, de pre-huelga y de huelga estallada. Pero, dado el procedimiento de tramitación de la huelga sólo es exigible su comprobación en el periodo de huelga estallada cuando el patrón afectado por la huelga solicita la declaración de inexistencia de la huelga y ofrece como prueba para acreditar la acción intentada, el recuento de los trabajadores. A esta conclusión se llega porque la Ley no autoriza el recuento de los trabajadores en ninguna otra etapa del movimiento de huelga.

La posibilidad de cerciorarse de que una mayoría de trabajadores haya votado el movimiento de huelga, resulta una cuestión factible por medio de un recuento hecho dentro de la mayor rectitud y con la debida intervención de los representantes de ambas partes.

**REQUISITOS DE FORMA.**—El maestro de la Cueva dice: “entendemos por requisitos de forma los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones”.<sup>(9)</sup> Ahora bien, los requisitos de forma en nuestro derecho los podemos desprender del artículo 452 de la Ley de la materia y consisten en:

1.—El escrito o pliego de peticiones que los trabajadores deben dirigir al patrón y en el que:

a). Se formulan las peticiones,

---

9.—Cueva Mario de la, obra citada, Pág. 799.

b). Se anuncia su propósito de ir a la huelga si aquellas no son satisfactorias y,

c). Se expresará concretamente el objeto de la misma citando la fracción correspondiente del artículo 450 de la citada ley, en que se funda el emplazamiento.

El mismo artículo 452 en su fracción III señala que el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con seis o diez días de anticipación según se trate o no de servicios públicos, para el efecto se consideran como tales los que señala el artículo 455 de la Ley y que son:

Comunicaciones y transportes, luz y energía eléctrica, limpia, aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este caso se afecte una rama completa del servicio.

El que los trabajadores cumplan con la exigencia de señalar el objeto de la huelga, así como la fracción del artículo 452 en que la fundamentan, es necesaria para que la suspensión de labores sea protegida por el derecho. Esta exigencia es lógica e indispensable puesto que tanto el patrón como las autoridades deben conocer el motivo u objeto del movimiento el primero para que lo acepte o rechace y la segunda para decidir si lo protege o no.

La ley señala también como requisito las peticiones que formulen los trabajadores al patrón y debemos aclarar que éstas no deben confundirse de ninguna manera con el objeto o motivo de la huelga, cuando éste se señala los trabajadores sólo indican qué se busca, ya sea la firma, el cumplimiento o la revisión del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley, etc., pero no están diciendo cuáles sean sus pretensiones, ya que estas son sus exigencias, las condiciones que los trabajadores tratan de imponer al patrón.

**CASOS DE PROCEDENCIA DE LA HUELGA POR COALICION.**—Partiremos para el desarrollo de este inciso del supuesto de que la coalición de trabajadores es sujeto de derechos, con plena capacidad de goce y de ejercicio. De una manera general podemos decir que la coalición de trabajadores puede ejercitar todos aquellos derechos que impliquen la defensa de sus intereses comunes y que, dentro de aquellos y para la defensa de éstos está, a no dudarlo, el derecho de huelga.

Tomando en consideración que el derecho de huelga requiere para su ejercicio de la satisfacción de ciertos requisitos entre los cuales está el que, los trabajadores en su pliego de peticiones señalen concretamente el objeto de la huelga, tendremos que analizar a la luz del artículo 452 de la Ley de la materia, si puede la coalición de trabajadores tener los objetivos de huelga que dicho precepto señala. Los objetivos son:

I.—Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II.—Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III título séptimo.

III.—Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto por el capítulo IV título séptimo.

IV.—Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

V.—Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

**CASOS DE PROCEDENCIA DE LA HUELGA POR COALICION.**—Partiremos para el desarrollo de este inciso del supuesto de que la coalición de trabajadores es sujeto de derechos, con plena capacidad de goce y de ejercicio. De una manera general podemos decir que la coalición de trabajadores puede ejercitar todos aquellos derechos que impliquen la defensa de sus intereses comunes y que, dentro de aquellos y para la defensa de éstos está, a no dudarlo, el derecho de huelga.

Tomando en consideración que el derecho de huelga requiere para su ejercicio de la satisfacción de ciertos requisitos entre los cuales está el que, los trabajadores en su pliego de peticiones señalen concretamente el objeto de la huelga, tendremos que analizar a la luz del artículo 452 de la Ley de la materia, si puede la coalición de trabajadores tener los objetivos de huelga que dicho precepto señala. Los objetivos son:

I.—Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II.—Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III título séptimo.

III.—Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto por el capítulo IV título séptimo.

IV.—Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

V.—Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

VI.—Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Para estar en condiciones de dar contestación a esta pregunta será necesario proporcionar el concepto de contrato colectivo de trabajo y de contrato ley que nos da la ley en sus artículos 386 y 404, respectivamente.

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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Y artículo 404 que a la letra dice: “Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional”.

Por los anteriores conceptos podemos concluir que los sindicatos son los titulares del contrato colectivo y del contrato ley, los únicos que jurídicamente están capacitados para celebrarlos y también son los únicos que pueden exigir su revisión o cumplimiento en su caso y que la coalición de trabajadores tiene una imposibilidad jurídica para emplazar a huelga cuando ésta tenga por objeto alguno de los señalados en las fracciones II, III o IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo o sea en todo aquello que esté relacionado con los contratos colectivos, ya que la coalición de trabajadores está imposibilitada jurídicamente para celebrar esta clase de convenios. Por eso en estos casos siempre que la coalición emplace a huelga, ésta será improcedente por imposibilidad jurídica que existe para que la huelga cumpla su objetivo, la celebración, cumplimiento o revisión del contrato colectivo



o del contrato ley según sea el caso, por lo que podemos concluir, que dada la forma en que está reglamentada por la ley, la huelga es un derecho de las mayorías obreras, de la coalición obrera mayoritaria, pero que debido a que ésta carece de personalidad jurídica y que el sindicato es el único que puede celebrar el contrato colectivo de trabajo o el contrato ley, la huelga de hecho se ha convertido en un derecho exclusivo de los sindicatos.

Tenemos entonces, que la coalición mayoritaria de trabajadores que no está organizada sindicalmente sólo podrá emplazar a huelga en tres casos, a saber:

1.—Cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

2.—Cuando tenga por objeto exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

3.—Cuando tenga por objeto apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las cinco primeras fracciones del artículo 450 de la ley de la materia.

Hemos visto antes, que los autores y en la práctica se ha aceptado la presunción de que hay desequilibrio entre los factores de la producción siempre que en una empresa no exista Contrato Colectivo de trabajo que establezca las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo en la misma. Por lo tanto diremos que siempre que no haya contrato colectivo en una empresa y que los trabajadores no estén sindicalizados, será la coalición mayoritaria la que pueda emplazar a huelga teniendo como objetivo obtener el equilibrio entre los factores de la producción pero como, la coalición no tiene capacidad jurídica para celebrar contrato colectivo de trabajo con el patrón aunque la huelga en el caso concreto que nos ocupa, sea procedente. La solución práctica que se plantea y que es la única posible de acuerdo con

la ley federal del trabajo y por la falta de personalidad jurídica de la coalición es que, una vez planteado el conflicto colectivo y con la ayuda de la presión que ésta ejerce sobre el patrón, los trabajadores obtengan en lo particular, en sus contratos individuales de trabajo una serie de prestaciones que se equipararían a las contenidas en un contrato colectivo de trabajo, es decir, que a un conflicto colectivo se le darían soluciones individuales plasmadas en el contrato individual de trabajo de cada trabajador con lo cual quedaría salvada la imposibilidad jurídica de la coalición de no poder celebrar contrato colectivo, porque en última instancia lo que se busca es la defensa de los intereses comunes de los trabajadores, su mejoramiento económico, cultural, social y una mejor y más equitativa distribución de los beneficios de la producción y esto se puede lograr también a través de contratos individuales con mejores prestaciones obtenidas a través de la acción colectiva y no sólo por medio del contrato colectivo.

Esta solución daría además, al compromiso adquirido por la empresa con cada trabajador en lo individual el mismo carácter de obligatoriedad y no quedaría al arbitrio de aquella su cumplimiento, como lo sería en el caso de que se llegará a un arreglo o convenio colectivo celebrado entre coalición mayoritaria y empresa.

Por otro lado, esta solución no impide que en un momento dado, la coalición pueda transformarse en sindicato y entonces pueda celebrar un contrato colectivo de trabajo con la empresa.

Por lo que hace a la procedencia de la huelga por coalición obrera, cuando tenga por objeto exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades no existe a nuestro parecer, controversia, pues si la coalición obrera es la titular del derecho de huelga, ella lo podrá ejercer siempre que lo considere oportuno y la huelga fundada en esta fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo será procedente además cuando se violen cualquiera de

las disposiciones legales en materia de participación de utilidades.

Otro caso de procedencia de la huelga por coalición obrera es el señalado en la fracción VI del artículo 450 de la Ley de la materia, la que tiene por finalidad apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enunciados en las cinco primeras fracciones del mencionado artículo, y siempre que no haya sido declarada ilícita; es lo que se ha denominado huelga por solidaridad o simpatía. En este caso, siempre que se cumplan las formalidades de forma y mayoría, pues el fondo es la idea de solidaridad, será procedente la huelga promovida por una coalición obrera mayoritaria. Es necesario aclarar, que este punto de vista no abarca la cuestión de fondo de esta clase de movimientos o sea que no estamos opinando sobre la fundamentación legal de los mismos, sino sobre la cuestión meramente formal de su procedencia ya que un movimiento de esta naturaleza al ser calificado por las autoridades del trabajo bien podría ser declarado inexistente por no tener por objeto el protegido por la Constitución General de la República en el artículo 123 fracción XVIII o sea, obtener el equilibrio de los factores de la producción. Pero, evidentemente esta calificación sería después de estallada la huelga a petición de parte interesada y no estaría resolviendo la procedencia o improcedencia del movimiento sino calificándolo.

**MODIFICACION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**—El capítulo VI de nuestra Ley Federal del Trabajo artículo 426 trata sobre la modificación de las condiciones generales del trabajo y dice:

“Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones generales de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley:

I.—Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen;

II.—Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto por este artículo, únicamente los sindicatos pueden solicitar ante las juntas de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo por ser ellos los titulares y quienes administran los contratos colectivos o los contratos ley.

Cuando el maestro Trueba Urbina al comentar este artículo 426 se refiere a los trabajadores como los que pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, y no a los sindicatos nos parece que está en lo correcto, pues la finalidad del Derecho del Trabajo es esencialmente proteger a los trabajadores y no a los sindicatos y si estos existen es en función de aquellos y no a la inversa. Y no se puede poner por encima de los trabajadores a las instituciones.

En conclusión, todo lo relacionado con la celebración, revisión y cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo o de los contratos ley es un derecho exclusivo de los sindicatos y la coalición de trabajadores, mientras la ley no le reconozca expresamente su personalidad jurídica, no podrá ejercer ningún derecho relacionado con los contratos citados.

Podrá, la coalición obrera ejercitar aquellos derechos que impliquen una defensa de sus intereses comunes, que signifiquen un mejoramiento para todos sus integrantes. Ejercitará asimismo, aquellos derechos que vayan dirigidos contra actos que entrañen un ataque a los intereses del grupo y entre esos derechos está a no dudar, el de huelga, cuyo ejercicio será en los casos y con las condiciones que se han mencionado.

## **CAPITULO CUARTO**

### **TRAMITACION DE LA HUELGA PROMOVIDA POR COALICION**

- a). Procedimiento de gestación;
- b). Periodo de Pre-huelga;
- c). La huelga;
- d). Clasificación de la huelga;
- e). Procedimiento de calificación;
- f). Naturaleza, clases y efectos de las Resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

## TRAMITACION DE LA HUELGA PROMOVIDA POR COALICION

El movimiento de huelga puede ser dividido en cuanto a su proceso de evolución y para su estudio en tres periodos, a saber:

- a). Periodo de gestación;
- b). Periodo de Pre-huelga; y
- c). La huelga propiamente dicha.

El primer periodo, o sea el de gestación tiene la característica exclusiva de que se desarrolla en el seno de la coalición obrera y en él no intervienen ni el patrón ni las autoridades del trabajo. Se inicia en el momento en que los trabajadores mayoritariamente coaligados deciden iniciar el movimiento de huelga y termina con la notificación del emplazamiento de huelga que se hace al patrón afectado.

Desde el punto de vista estrictamente teórico, la mayoría obrera es indispensable en todos los momentos o periodos de la huelga, y el de pre-huelga no es la excepción, por eso se requiere que sea la mayoría obrera la que decida, la que vote la huelga y de acuerdo con la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, la que suspenda los trabajos en la empresa o establecimiento. Todo esto independientemente de que la Ley no permite el recuento de los trabajadores huelguistas sino hasta después de estallada la huelga.

En este periodo los trabajadores discutirán los convenientes e inconvenientes que pueda tener el ir a la huelga, los objetivos, se elaborará el pliego de peticiones, el proyecto de Contrato Colectivo, etc. También durante este periodo se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva el escrito de emplazamiento a huelga y si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a las autoridades del trabajo más próximas o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o esta-

blecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

**PERIODO DE PRE-HUELGA.**—Comprende el lapso que va desde la presentación o entrega del pliego de peticiones al patrón, es decir, desde el momento en que éste queda legalmente notificado, hasta el momento anterior al de la suspensión de labores.

Este periodo de pre-huelga es obligatorio para los trabajadores y deberán dejarlo transcurrir para poder ejercitar válidamente su derecho, pues de lo contrario la suspensión de labores llevada a cabo sin que se presente este periodo o sin que transcurran los plazos mínimos señalados por la Ley, no será protegida por el Derecho.

No es una restricción al derecho de huelga ni tiende a evitar su ejercicio, es un periodo establecido en beneficio del patrón que tiene como finalidad, dar oportunidad a las autoridades para que, con su intervención las partes lleguen a una solución del conflicto, es decir se trata de un periodo conciliatorio.

**DE LA NOTIFICACION DEL EMPLAZAMIENTO DE HUELGA AL PATRON.**—El artículo 453 de la Ley de la materia impone al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o a las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 251 la obligación, bajo su más estricta responsabilidad, de hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo.

Es esta una obligación del Presidente de la Junta de Conciliación o de las autoridades señaladas, que en la práctica es de difícil realización, pues como la ley sólo impone la obligación y no señala una sanción para el caso de incumplimiento por parte de las autoridades, éstas no tienen el mayor interés de cumplir con ella, por lo que, en todo caso la notificación es hecha cuando, como se dice "lo permitan las

labores" y esto no sólo por la falta de sanción, sino también por la falta de personal suficiente para desahogar el trabajo.

Es de hacerse notar que las autoridades, en caso de que los trabajadores no acompañen copia de su escrito de emplazamiento para correr traslado al patrón, no estarán obligadas a efectuarlo.

**DE LOS EFECTOS DE LA NOTIFICACION.**—En términos generales podemos afirmar que la notificación produce los efectos normales que le atribuyen las leyes procesales, pero además y de acuerdo con lo establecido por el artículo 453 de la Ley Laboral en su párrafo segundo, producirá el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con todas las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo de tal manera que si el patrón dispone de los bienes que integran la empresa o establecimiento, será responsable del delito de abuso de confianza.

Los trabajadores a partir de la iniciación del periodo de pre-huelga ya no podrán modificar su pliego de peticiones esto con el fin de fijar la posición de ambas partes, que el patrón esté en condiciones de dar una respuesta clara y concreta al pliego de peticiones.

**DE LA CONTESTACION DEL PLIEGO DE PETICIONES.**—La Ley concede al patrón un término de cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación para que dé respuesta, por escrito, al pliego de peticiones, debiendo de presentar su contestación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Debemos entender que también el patrón deberá exhibir una copia de su contestación para correr traslado a los trabajadores e integrar el expediente que permitirá a las autoridades cumplir con sus funciones. El término de cuarenta y ocho horas empezará a correr a partir del momento en que sea notificado y se cuenta de momento a momento.

La Ley no señala ninguna sanción para el patrón que se abstenga de contestar el pliego dentro del plazo concedido y



en la práctica se ha venido sosteniendo que siempre que un patrón emplazado a huelga no conteste el pliego de peticiones deberá entenderse que se niega a las pretensiones de los trabajadores.

El maestro Castorena sostiene en su Tratado de Derecho Obrero que "un patrón no podría aducir para plantear la inexistencia de una huelga, que su negligencia provocó, una contestación producida con posterioridad", "sin embargo —sigue diciendo el autor citado— de contener esa respuesta extemporánea la aceptación de lo solicitado por los trabajadores podría plantearse la terminación de la huelga por falta de materia de la misma para poder subsistir".

En opinión nuestra, la falta de contestación al pliego de peticiones supone una negativa del patrón a las pretensiones de los trabajadores, lo cual a su vez supone una falta de interés y una absoluta negligencia por parte de la empresa afectada para evitar la huelga por lo tanto, si ésta estalla y los trabajadores logran demostrar la justificación de su acción, así como la procedencia de sus peticiones, tendrán establecida a su favor y en contra del patrón una presunción iuris tantum —que admite prueba en contrario— consistente en que la suspensión de las labores fue producto de la negativa implícita del patrón, así como de su negligencia para evitarla, lo cual debe ser tomado en cuenta por la Junta para que ésta declare al patrón responsable del movimiento y lo condene al pago de los salarios caídos.

**DE LA DURACION DEL PERIODO DE PRE-HUELGA.**—La duración de este periodo está regido por la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución por lo que hace a los servicios públicos y por el artículo 452 fracción III de la Ley Laboral que contempla el caso de servicios públicos y de todos los que no lo son.

La Ley no señala un plazo máximo de duración del periodo en cuestión, pero sí señala un mínimo que es de diez días para el caso de que se trate de servicios públicos y de seis

en todos los demás. Estos plazos empezarán a correr a partir del momento en que al patrón le es notificado el emplazamiento a huelga, se computan de momento a momento por lo que principia y termina en día y hora determinados, sirviendo de base los en que se hizo la notificación debiendo tomarse en cuenta los días inhábiles inclusive, es decir, cuentan todos los días.

Los trabajadores, en virtud de no haber sido señalado un máximo de duración para este periodo, si así lo desean, pueden emplazar a huelga y fijar como mínimo diez o seis días según sea el caso, para el periodo de pre-huelga, o todo el tiempo que quieran, siempre que no sea menos del señalado.

**PRORROGA DEL PERIODO DE PRE-HUELGA.** — Ha sido siempre aceptado que, dada la finalidad conciliatoria del periodo de pre-huelga, éste puede ser prorrogado por todo el tiempo que las partes quieran y siempre que se pongan de acuerdo sobre la ampliación.

Sin embargo, se discute si la prórroga propuesta por los obreros y rechazada por la empresa es admisible, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se pronunció por la negativa aduciendo que no se puede mantener indefinidamente una situación de incertidumbre y secuestro de los bienes pues se causarían graves daños a la empresa.

**LA CONCILIACION.** — Ya hemos dicho con anterioridad, que la razón de ser del periodo de pre-huelga es, fundamentalmente el dar oportunidad a las autoridades del Trabajo que, con su intervención se evite que los conflictos lleguen a periodos litigiosos, de contienda brusca y que se llegue a una solución conciliatoria del problema. La función de las Juntas de Conciliación en estos casos será de amigables componedores sin ejercer presión ni pretender resolver nada, externando únicamente cuál es, en su opinión, la mejor manera de solucionar el problema pero dejando a las partes en absoluta libertad de goce de todos sus derechos y de ejercicio

de todas las acciones que consideren convenientes para hacer efectivos aquellos.

La conciliación tiene dos aspectos, a saber:

a). Como instancia que se lleva a cabo ante las autoridades del Trabajo y sus respectivos procedimientos; y

b). Como el arreglo al que llegan las partes para dar fin al conflicto o sea, la solución conciliatoria propiamente dicha.

En relación con la primera tenemos que el artículo 456 de la Ley de la Materia nos dice:

“La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará avenirlas sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia, inexistencia, justificación o injustificación de la huelga”.

O sea que la Junta intervendrá sólo para procurar el avenimiento de las partes pero no podrá entrar al análisis del fondo del asunto, lo cual es una consecuencia de la no obligatoriedad de los trabajadores para someter el conflicto al arbitraje de la misma.

El mismo artículo 457 de la Ley citada señala las normas a las cuales debe ajustarse la conciliación y dice:

“La conciliación se ajustará a las normas siguientes:

a). Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables”.

Esta fracción remite al artículo 753 de la propia Ley en lo que sea aplicable o sea en todo aquello que no se oponga al espíritu de reglamentación de la huelga y así tenemos que a Junta podrá exhortar a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y todos los demás representantes después de oír sus alegaciones podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición y en caso de que las partes lleguen a un convenio se

dará por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo.

Las fracciones II, III y IV señalan las obligaciones y sanciones que tienen las partes en conflicto, ya que es obligatorio para ellas asistir a las audiencias de conciliación, aún cuando esta imposición de la Ley no implica la necesidad de llegar a un acuerdo o aceptar la opinión de la Junta pues basta para cumplirla con su asistencia a la cita.

Así, si los obreros no comparecen a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores y en consecuencia no podrán estallar la huelga el día y hora que hayan fijado pues es obligatorio y necesario que los trabajadores dejen transcurrir este lapso de tiempo para poder estallar la huelga.

En caso de ser los patrones los que no concurran a la audiencia citada el Presidente de la Junta podrá hacer uso de los medios de apremio que estime convenientes para obligarlo a acudir a la cita.

Por lo que hace a los efectos de la notificación del emplazamiento de huelga no se suspenderán ni por la audiencia de conciliación, ni por la rebeldía del patrón para ocurrir a ella.

**MEDIDAS DE CONSERVACION Y SEGURIDAD.**—Dadas las características tan especiales de algunas empresas en que una suspensión de labores afectaría no sólo el proceso de producción sino también la seguridad e integridad física de los usuarios, así como la existencia misma del centro de trabajo, ha habido necesidad de facultar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que obliguen a las partes en conflicto a adoptar las precauciones necesarias tendientes a evitar consecuencias funestas con motivo de una huelga. A esas medidas se les ha denominado de Conservación y Seguridad y tienen como fundamento el artículo 467 de la Ley de la materia que dispone:

“Antes de la suspensión de los trabajos la Junta de Conciliación y Arbitraje con audiencia de las partes, fijará el mínimo indispensable de trabajadores que deberán continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes”.

Los trabajadores a que se refiere este artículo se denominan Personal de Emergencia y como se desprende de la redacción del propio precepto, la Junta con intervención de las partes decidirá sobre su calidad y cantidad.

También del anterior artículo se desprenden dos reglas que son:

a). La determinación de las labores que deben continuar desarrollándose y el número de trabajadores que han de desempeñarlas, será a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje tomando en consideración la opinión de las partes en conflicto y en su caso, si es necesario, se hará auxiliar de peritos en la materia de que se trate. Y,

b). La resolución de la Junta deberá darse dentro del periodo de pre-huelga, ya que de otro modo no cumpliría su cometido.

Y para el caso de que los trabajadores huelguistas se nieguen a prestar los servicios mencionados el patrón podrá utilizar otros trabajadores, y la Junta de ser necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

A mayor abundamiento, el legislador en el artículo 466 de la Ley de la materia señaló concretamente los casos en que los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando sus servicios y éstos son:

a). En caso de buques, aeronaves, trenes, autobuses y

demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, los cuales deberán ser conducidos a su punto de destino; y

b). En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

La razón de este artículo es fácil de deducir pues en estos casos la suspensión de los trabajos sin adoptar las medidas de conservación y seguridad indicadas pondría en evidente peligro la integridad física de los beneficiarios del servicio.

**LA HUELGA.**—Si, de acuerdo con la Ley de la materia la huelga es “la suspensión temporal del trabajo” llevada a cabo por una coalición de trabajadores, esta suspensión de labores será la huelga misma y lo que es objeto de la protección legal.

La suspensión de labores deberá efectuarse precisamente el día y hora que para el efecto haya señalado el sindicato o la coalición emplazante, es decir al vencer el periodo de pre-huelga.

Las autoridades del trabajo han sido muy estrictas en este sentido pues no admiten que la huelga estalle antes de la fecha y hora correspondiente, así como tampoco consienten en que se realice con posterioridad, por poco que sea el tiempo que transcurra después de la hora señalada. Esta interpretación tiene su razón de ser porque si no estalla la huelga el día y hora señalado, la empresa emplazada quedaría en una situación precaria, de incertidumbre, de indefensión ya que quedaría al completo arbitrio de los trabajadores estallar la huelga el día y hora que quisieran lo que provocaría inseguridad jurídica además de que no se cumpliría con uno de los propósitos del periodo de pre-huelga, que es precisamente el que las partes en conflicto puedan llegar a un arreglo conciliatorio. Por otro lado, el incumplimiento de este requisito sería una causal para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga.

**EFFECTOS DE LA SUSPENSION DE LABORES.**—En primer lugar y de acuerdo con el artículo 447 de la Ley Laboral, la huelga es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure, esta suspensión de efectos es sólo una consecuencia del reconocimiento que hace la Ley de ser la Huelga un Derecho de las mayorías obreras, pues sería contradictorio que la ley por una parte reconozca el derecho de huelga como un derecho mayoritario y por otra que estableciera, como sanción aplicable, en caso de suspensión de las labores, la terminación de las relaciones de trabajo.

Es de hacerse notar que esta suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo persiste por todo el tiempo que la huelga esté protegida por el Derecho.

El artículo 448 de la Ley laboral señala también que la huelga suspende la tramitación de los Conflictos Colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, con una sola excepción que se da cuando los trabajadores someten el conflicto a la decisión de la Junta o sea cuando los obreros aceptan el arbitraje y permiten que las autoridades del trabajo decidan sobre el fondo del asunto.

Debemos señalar que esta regla tiene una excepción que se da cuando la huelga tiene por objeto el señalado en la fracción VI del artículo 450 o sea en el caso de la huelga por solidaridad.

**PROHIBICIONES A LAS MINORIAS NO HUELGUISTAS.**—

El artículo 4o. fracción II inciso b) establece que se ofenden los derechos de la sociedad:

“Cuando declarada una huelga en términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando”.

Tal es el fundamento legal para afirmar el reconocimiento que hace la Ley de la huelga como un derecho de las mayorías obreras.

Por otro lado, la fracción segunda inciso a) del artículo antes citado, señala también que se ofenden los derechos de la sociedad cuando:

“Declarada una huelga en los términos que establece la Ley se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga”.

A contrario sensu, este artículo establece una prohibición de conducta a los patrones, la cual tiene por objeto y como fundamento el que no se permita a aquellos que ejecuten acto alguno tendiente a restringir el ejercicio del derecho de huelga y en apoyo de lo afirmado debemos citar el artículo 133 fracción VII de la Ley de la materia que dice:

Artículo 133.—“Queda prohibido a los patrones:

VII.—Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.

Esta regla también tiene una excepción que señala el artículo 468 y que es cuando los huelguistas se nieguen a prestar los servicios llamados de seguridad y emergencia, en cuyo caso el patrón podrá contratar libremente los servicios de otros trabajadores e inclusive la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Por otra parte, el patrón durante todo el periodo de huelga continua constituido en depositario o interventor del centro de trabajo afectado por el conflicto.

También durante todo el periodo de suspensión de labores al patrón le está prohibido para los efectos del recuento despedir a ningún trabajador, lo que se desprende del artículo 462 fracción III de la Ley de la materia.

Por lo que hace a la función de las autoridades en relación con la huelga, el artículo 449 señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje así como las autoridades civiles correspondientes;



“... deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestar el auxilio que soliciten para suspender el trabajo”.

Este artículo es una consecuencia de la transformación de la huelga de simple hecho generador de consecuencias jurídicas en un derecho de las mayorías obreras protegido y tutelado por la Ley.

**CLASIFICACION DE LA HUELGA POR COALICION.**—En general podemos decir que la huelga promovida por coalición se puede clasificar del mismo modo que la huelga promovida por un Sindicato de trabajadores y así tenemos que el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo definen con claridad las siguientes clases de huelga:

- a). Lícitas e ilícitas,
- b). Existentes e inexistentes, y
- c). Huelga justificada.

**HUELGA LICITA.**—De acuerdo con la primera parte de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La búsqueda de este equilibrio es el único requisito y la única limitación que la Ley establece para que el acto jurídico realizado por las mayorías obreras quede tutelado por la norma jurídica que lo define y protege. De tal manera que la disposición constitucional autoriza a la legislación ordinaria para proteger la suspensión de labores llevada a cabo por las mayorías obreras cuando su objeto, su finalidad sea buscar el equilibrio entre los factores de la producción y si la huelga carece de este fin no podrá ser protegida por la norma jurídica. De lo anterior se desprende que el concepto ‘huelga lícita’ se refiere fundamentalmente al objeto del movimiento, que por mandato constitucional es concreto y definido; buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

Del precepto constitucional se desprende también que la huelga es un derecho cuyo ejercicio concede a los trabajadores la posibilidad de establecer o restablecer el equilibrio entre los factores de la producción sin la intervención de ninguna autoridad de trabajo o de cualquier otra clase.

**HUELGA ILÍCITA.**—Por razón de lógica es de suponerse que el concepto huelga ilícita es oponible al de huelga lícita sin embargo, en el caso concreto el legislador no se apejó a esta regla y así señala en la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución y en el 445 de la Ley de la materia que:

“La huelga es ilícita;

I.—Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II.—En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

De lo anterior podemos advertir que lo opuesto a una huelga lícita no es una ilícita, pues bien podría darse el caso de que una huelga ilícita sea lícita a la vez si en su origen buscó el equilibrio entre los factores de la producción y con posterioridad los trabajadores en su mayoría realizan los actos violentos o bien tratándose de trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno y que busquen el equilibrio citado y con posterioridad o en el momento mismo de la huelga el país esté o entre en guerra.

**HUELGA INEXISTENTE.**—La huelga es inexistente cuando no reúne los requisitos de fondo, forma o mayoría o alguno de ellos y así el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo establece que:

Artículo 459.—“La huelga es legalmente inexistente si:

I.—La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción segunda.

II.—No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y,

III.—No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

En consecuencia vemos que el término opuesto a huelga lícita es el de huelga legalmente inexistente, ya que siempre que una huelga no tenga por objeto el fin previsto en la Constitución, debe la Junta, a solicitud de parte interesada declarar la inexistencia del estado legal de huelga. De cualquier modo los términos antes citados no son del todo coincidentes pues el de inexistencia del estado legal de huelga es más amplio ya que comprende también los supuestos en que no se declare la huelga por la mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, aquel que no tenga por objeto alguno de los señalados en el artículo 450 y aquel en que no se haya cumplido con los requisitos de forma.

Y, de acuerdo con el artículo 459 in fine, no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las demás fracciones del mismo artículo.

**HUELGA EXISTENTE.**—El artículo 444 de la Ley de la materia señala que la huelga es existente cuando satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 de la misma Ley.

Se relaciona y complementa este concepto con lo establecido por el artículo 460 en su parte final que dice que si no se solicita la declaración de inexistencia de la huelga, ésta será considerada existente para todos los efectos legales, de donde se deduce que si dentro del término legal no se promueve la inexistencia del movimiento este será considerado existente sin necesidad de declaración alguna por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje o sea que la existencia del movimiento opera ipso iure.

**HUELGA JUSTIFICADA.**—De acuerdo con el artículo 446 de la Ley laboral, huelga justificada es aquella cuyos motivos

son imputables al patrón, concepto que a su vez se relaciona con el párrafo segundo del artículo 470 de la misma ley. Es decir que habiendo la junta desestimado la petición de inexistencia de la huelga presentada por la empresa afectada, el sindicato o la coalición emplazante pueden solicitar de la misma que la huelga sea declarada como imputable al patrón. Al someterse al arbitraje los trabajadores, el procedimiento a seguir será el ordinario o el especial para conflictos de naturaleza económica según sea el caso, desahogado el cual, la autoridad dictará Laudo en el que, si se declara que la huelga es imputable al patrón, lo condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, excepto en aquellos casos en que la huelga sea declarada con fundamento en la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Para establecer la imputabilidad de los motivos de la huelga al patrón, es necesario atender a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada del patrón al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Deberá aparecer, por tanto, en el expediente que el patrón no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones y que éstos aportaron los elementos suficientes para evidenciar la injustificación de la actitud del patrón lo que será indispensable proporcionar para declarar que los motivos de la huelga son imputables al patrón.

**CALIFICACION DE LA HUELGA POR COALICION.** — Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen jurisdicción y competencia para conocer de todos los conflictos en materia de trabajo, excepción hecha de lo que a la huelga se refiere, cuyo ejercicio es exclusivo de los trabajadores mediante el cumplimiento de los requisitos que la ley señala. De tal manera que la jurisdicción de las Juntas en materia de huelgas surge sólo cuando los trabajadores voluntariamente se someten al arbitraje de las mismas.

El libre ejercicio del derecho de huelga que establecen la Constitución y la Ley Federal del Trabajo supone entonces que los trabajadores simplemente deben dirigir sus peticiones al patrón solicitándole todo aquello que tienda a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, dándole el aviso correspondiente. Sin embargo, la reglamentación existente aún cuando, no tiene por objeto la resolución del fondo del conflicto, sí le da a la Junta una intervención que le permita comprobar el cumplimiento de los requisitos previos para el debido ejercicio del derecho, lo cual al decir del maestro Trueba Urbina ha permitido que en la práctica se hayan declarado indebida y arbitrariamente muchas huelgas inexistentes con el sólo objeto de satisfacer consignas de carácter político o que responden a la influencia del poder capitalista. Lo que nulifica el libre ejercicio del derecho y convierte a las autoridades en simples órganos dependientes de aquel poder.

Ahora bien, si los trabajadores libre y espontáneamente someten el conflicto a la decisión de la Junta, entonces se aplican los procedimientos ordinarios para conflictos jurídicos individuales o colectivos o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según sea el caso de que se trate.

**INCIDENTE DE CALIFICACION DE INEXISTENCIA DEL ESTADO LEGAL DE HUELGA.**—El artículo 460 de la ley de la materia señala quiénes y dentro de qué término pueden solicitar de la Junta respectiva la declaración de inexistencia de la huelga por las causas que señala el artículo 459 de la misma ley, sin que pueda fundarse la solicitud en causas diversas.

El artículo 461 señala el procedimiento a seguir y así establece que:

I.—La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes. En esta solicitud

se indicarán las causas y fracciones del artículo 459 en que se funde. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

II.—La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas y que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III.—Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción primera y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará las que satisfagan los requisitos señalados;

IV.—Las pruebas se rendirán en la audiencia salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V.—Concluída la recepción de las pruebas la Junta dentro de las 24 horas siguientes resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga; y,

VI.—Para la resolución de inexistencia se citará a los representantes de trabajadores y patronos. La resolución se dictará por los que concurren y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Por otra parte el artículo 462 de la Ley señala que:

“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 deberá efectuarse;

II.—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;

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 concurran al recuento; y,

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

Para declarar la ilicitud de una huelga se requiere la comprobación plena de que la mitad más uno de los trabajadores huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o las propiedades o bien que el país se encuentre en estado de guerra y que aquellos pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, independientemente de seguirse también en este caso el procedimiento señalado por el artículo 461, de acuerdo con lo establecido por el artículo 464 de la Ley de la materia.

**NATURALEZA, CLASES Y EFECTOS DE LAS RESOLUCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**—El incidente de calificación de la huelga tiene por objeto el que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva declare si los trabajadores cumplieron o no con los requisitos previos que la Ley establece para el debido ejercicio del derecho de huelga y no para decidir sobre el fondo del asunto, excepto cuando los trabajadores se someten voluntariamente al arbitraje de la Junta. Lo anterior da a las autoridades una intervención que es más de carácter administrativo que jurisdiccional, por lo tanto, podemos afirmar que la resolución que la Junta emite en estos casos es una sentencia declarativa en el sentido que lo expresa el maestro Eduardo Coutiere <sup>(1)</sup> cuando dice que: “. . . son aquellas que tienen por objeto la pura declaración de existencia o inexistencia de un Derecho”.

---

1.—Citado por Mario de la Cueva, Derecho Mexicano de Trabajo. Tomo II. Pág. 841.

La resolución de la Junta de Conciliación respectiva sólo declarará si se cumplieron o no los requisitos legales pero nada dirá acerca de la justificación o injustificación de la acción intentada. No decide si es conveniente o no imponer nuevas condiciones de trabajo, o si hubo o no violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo o al Contrato Ley sino que simplemente es "una resolución de contenido formal que no prejuzga la solución adecuada del conflicto que constituye el fondo de la huelga".(2)

**EFFECTOS DE LA RESOLUCION.**—Uno de los primeros efectos que la resolución de inexistencia o de ilicitud emitida por la Junta de Conciliación produce, es que automáticamente queda sin protección legal, si esta resolución es favorable a la parte que la promueve.

El artículo 463 de la Ley Federal del Trabajo señala otros efectos cuando establece que:

Artículo 463.—"Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I.—Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo;

II.—Los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III.—Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad de contratar nuevos trabajadores; y,

IV.—Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

En la primera fracción, el legislador rompe una vez más con los principios del derecho civil al impedir que el patrón afectado por la huelga dé por terminado el contrato o la re-

---

2.—De la Cueva Mario, obra citada, Pág. 841.



lación de trabajo sin responsabilidad para él, por haber los trabajadores faltado al cumplimiento de sus obligaciones y además les concede un término y la oportunidad de volver al desempeño de sus labores. La razón de ser de esta fracción es fácil de entender, pues una disposición contraria no sería sino una limitación del ejercicio del derecho de huelga.

En cuanto a la fracción segunda, evidentemente el patrón afectado puede, si así lo desea, recibir a los trabajadores en cualquier tiempo, pero no es su obligación.

En relación con la fracción tercera diremos que el patrón no está obligado a cubrir los salarios que los huelguistas han dejado de percibir y podrá contratar nuevos trabajadores pero sólo en el caso de que aquellos, sin causa justificada, dejen de presentarse al trabajo dentro del término señalado por la fracción primera.

Por lo que respecta a la declaración de ilicitud de la huelga el artículo 465 de la Ley de la materia señala que, si la Junta declara que la huelga es ilícita "... se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas".

Esta sanción, lógicamente alcanzará a aquellos trabajadores que hayan realizado los actos violentos en contra de las personas o de las propiedades o cuando pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno en caso de guerra.

Por último, veremos las formas de terminación de la huelga. Estas están marcadas por el artículo 469 de la Ley y son:

I.—El acuerdo entre trabajadores huelguistas y patrones. (Lo cual puede darse por convenio, aún antes de haberse satisfecho las pretensiones obreras, reservándose para una decisión posterior.)

II.—Si el patrón se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III.—Por Laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y,

IV.—Por Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Estos laudos producirán también, como efecto, una solución del conflicto que motivó la huelga, es decir, que estas resoluciones sí van a decidir sobre el fondo del asunto.

De acuerdo con la fracción XXI del artículo 123 Constitucional cuando el patrón se niegue a acatar el Laudo dictado por la Junta se darán por terminados los contratos de trabajo y quedará obligado a indemnizar a los obreros con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Si son los trabajadores los que se niegan a acatar el Laudo únicamente se darán por terminados los contratos de trabajo.

Ahora bien, el Laudo que la Junta dicta es de carácter irrevocable y como además resuelve sobre el fondo del asunto que es un conflicto colectivo, contra él procederá el amparo directo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.—Aristóteles. La Política. Obras completas. Libro primero. Aguilar Mexicana de Ediciones. México, 1964.
- 2.—Burgoa Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, S. A. México, 1968.
- 3.—Cabanellas Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires, 1959.
- 4.—Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Talleres Gráficos ErS. México, 1964.
- 5.—Castorena J. Jesús. Tratado de Derecho Obrero. Talleres Gráficos ErS. México, 1964.
- 6.—Cueva Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1969. Tomos I y II.
- 7.—Kelsen. Teoría General del Derecho y del Estado. Traducción de Eduardo García Maynés. Imprenta Universitaria. México, 1964.
- 8.—Krotoschin Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Roque de Palma Editor. Buenos Aires, Argentina. 1955.
- 9.—M. J. Mijailov. La Revolución Industriail. Editorial Cártago. Buenos Aires, Argentina, 1964.
- 10.—Morineau Oscar. El Estudio del Derecho. Editotrial Porrúa, S. A. México, 1953.
- 11.—Trueba Urbina Alberto. Diccionario de Derecho Obrero. Editorial Porrúa, S. A. México, 1964.
- 12.—Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1965.
- 13.—Trueba Urbina Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1965.
- 14.—Recasens Sichés Luis. Introducción a la Sociología. Editorial Porrúa, S. A. México, 1966.
- 15.—Verdross Alfredo. La Filosofía del Derecho en el Mundo Occidental. Ediciones de la UNAM. México, 1967.

## **LEGISLACION**

- 1.—Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.—Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 3.—Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 4.—Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

## CONCLUSIONES

1. La Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus Derechos e intereses comunes.
2. La Coalición de Trabajadores aparece con sus características propias y determinantes —principalmente la conciencia de clase de sus integrantes— como una consecuencia directa e inmediata del Capitalismo Liberal y de la Revolución Industrial.
3. Con la promulgación de la Constitución Mexicana de 1917 que en su artículo 123 fracción XVI reglamenta el Derecho de Coalición, el Estado reconoce ese fenómeno de facto que era la Coalición y eleva al grado de Garantía Social uno de los principios e instituciones fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo.
4. La Huelga al igual que la Asociación Profesional es un medio al que han tenido que recurrir los trabajadores para obtener el establecimiento de mejores condiciones de trabajo, el logro de mejoras económicas, así como una cierta igualdad de hecho y de Derecho para poder contratar con el patrón.
5. Mientras subsista el sistema de producción capitalista, la Huelga tendrá, necesariamente, que seguir subsistiendo como el medio legal más eficaz con que cuenta la clase obrera para lograr el establecimiento de un orden más justo desde el punto de vista social, económico y jurídico. Por lo que la razón de ser y la existencia del Derecho de Huelga, está plenamente justificado.
6. La Coalición Obrera mayoritariamente considerada, es la titular del Derecho de huelga y lo es, bien como Coalición bien como Sindicato.

7. La Coalición Obrera es sujeto del Derecho Colectivo del Trabajo de otra manera no podría ser titular de Derechos y obligaciones, de ejercitar aquellos y de cumplir con éstas.
8. Para entender la figura llamada Coalición, debemos estudiarla no sólo desde un punto de vista meramente formal sino desde el punto de vista de nuestra realidad obrera, social, económica y jurídicamente considerada.
9. La Coalición tiene su fundamento jurídico en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución, que lo reconoce y en los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo que la reglamenta.
10. La Coalición como realidad social, que posee órganos para cumplir sus deberes y ejercitar sus Derechos constituye el centro unitario de imputación de derechos y deberes por la Norma.
11. La Coalición, por lo tanto, es una persona jurídica capaz de llegar a ser sujeto de Derechos y deberes y de ejercitarlos y cumplirlos a través de sus órganos creados especialmente para ello.
12. En nuestra opinión, la Coalición Obrera debe ser reconocida y reglamentada expresamente por la norma como persona jurídica, con plena posibilidad de llegar a ser sujeto de Derechos y deberes y con la capacidad de goce y de ejercicio.