



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**EL DERECHO DE HUELGA Y
LA COALICIÓN**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :**

SANDRA ALVAREZ MEJÍA

ASESORA: LIC. LILIA GARCIA MORALES



CD. UNIVERSITARIA

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.





**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **SANDRA ALVAREZ MEJIA**, con número de cuenta 93307349, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"EL DERECHO DE HUELGA Y LA COALICION."**, bajo la dirección de la **Lic. LILIA GARCIA MORALES.**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **Lic. HUGO SEGOVIA MENDEZ.** en el oficio con fecha 15 de enero de 2004, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA QUE SE ABRE EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 28 de enero del 2004.

FACULTAD DE DERECHO

LIC. **GUILLERMO ROBERTO OBAINA**
Director del Seminario
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.

c.c.p.- Alumno (a).

A Dios:

Porque gracias a él he llegado a esta instancia de mi vida.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Sandra Alvarez Mejía

FECHA: 23 / marzo / 2004

FIRMA:



A la Universidad Nacional Autónoma de México:

Por permitir mi formación profesional al acogerme como una hija más dentro de sus aulas y en especial a mi Facultad de Derecho, por abrirme sus puertas día a día y permitir mi formación universitaria.

A la Lic. Lilia García Morales:

Por ser mi guía, brindarme su apoyo y amistad sin los cuales no habría finalizado éste trabajo.

A mis maestros:

Porque sus conocimientos, fueron la motivación para que nunca abandonara el camino del estudio.

A mi madre Francisca Mejía de Álvarez:

Por brindarme la vida, rodeándome siempre de su amor, cariño, comprensión y cuidados, sin los cuales no sería el ser humano que ahora soy.

A mi padre Sergio Antonio Álvarez Jasso:

Por su amor, apoyo y ejemplos brindados a lo largo de mi vida, siendo mi inspiración y guía principal que permitieron llegar a éste punto de mi vida.

A mi Hermano Dr. Hugo S. Álvarez Mejía:

Por ser un gran ejemplo a seguir y un amigo con el que siempre he contado a lo largo de mi vida de manera incondicional.

A mis abuelitos

Por su amor, sus consejos sinceros, atenciones y por tratarme como una hija más en su vida.

A mi esposo Lic. Francisco J. Zepeda Ramírez:

Por constituir una parte fundamental en mi vida, al que agradezco su amor, tolerancia, confianza y apoyo incondicionales.

A mi familia:

Por creer en mí siempre,
animándome para que nunca
me quedara a mitad de camino.

A mis amigos:

Por su amistad sincera y su apoyo
compartiendo conmigo estos grandes
momentos. En especial a Gabriela Rangel Cruz,
por enseñarme el sentido de la amistad,
y compartir juntas momentos buenos
y malos durante estos años universitarios.

A mi abuelito Enrique Mejía Santana

Por su amor, inculcándome el sentido de
superación que me ha permitido llegar hasta
aquí, brindándole a él principalmente éste
trabajo aunque físicamente no esté conmigo

EL DERECHO DE HUELGA Y LA COALICIÓN

INDICE

Pag.

Introducción.....	I
-------------------	---

Capítulo I

Aspectos Generales

1. Concepto de patrón.....	1
1.1. Patrón sustituto.....	3
1.2. Empresa.....	4
1.2.1. Elementos de la empresa.....	4
2. Concepto de trabajador.....	5
3. El derecho de reunión.....	7
4. Asociación.....	8
4.1. Asociación profesional.....	9
4.2. Asociación política.....	9
4.3. Asociación mercantil.....	10
4.4. Asociación civil.....	11
4.5. Asociación sindical.....	12
5. Coalición.....	14
5.1. Personalidad jurídica de la coalición.....	17
5.2. La coalición obrera para efectos de la huelga.....	19
6. Sindicato.....	20
6.1. Personalidad jurídica.....	21
6.2. Clasificación.....	23
6.3. Requisitos para su formación.....	27
6.3.1. Requisitos de fondo.....	27
6.3.2. Requisitos en cuanto a las personas.....	28
6.3.3. Requisitos formales.....	30
6.4. Registro de los sindicatos.....	32
6.5. Finalidad del sindicato.....	33
6.6. Cancelación del registro.....	34

6.7.	Disolución de los sindicatos.....	35
6.8.	Federaciones y Confederaciones.....	36
6.8.1.	Definición.....	37
6.9.	El sindicato dentro del derecho de huelga.....	38
6.10.	El sindicato como titular del Contrato Colectivo de trabajo.....	39
6.10.1.	Reconocimiento de esta titularidad por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	41
7.	Huelga.....	42
7.1.	Concepto.....	43
7.2.	Elementos de la definición legal.....	46
7.3.	Naturaleza jurídica de la huelga.....	47
7.4.	Fines y objetivos legales de la huelga.....	48
7.5.	Requisitos de fondo, forma y mayoría.....	50
7.6.	Etapas de la huelga.....	51
7.6.1.	Etapas de gestación.....	52
7.6.2.	Etapas de prehuelga.....	52
7.6.3.	Etapas de huelga estallada.....	53
7.7.	Clasificación de la huelga.....	53
7.7.1.	Huelga existente e inexistente.....	54
7.7.2.	Huelga lícita e ilícita.....	55
7.7.3.	Huelga justificada e injustificada.....	56
7.8.	Terminación de la huelga.....	58

Capítulo II

Evolución de la coalición y de la huelga en México

1.	Epoca Precolombina.....	61
2.	Epoca Colonial.....	63
3.	México Independiente.....	66
3.1.	Constitución de Apatzingán.....	67
3.2.	Constitución de 1857.....	68
3.3.	Las primeras huelga.....	70
3.4.	Código Penal de 1871.....	71
4.	El Movimiento Revolucionario.....	74
4.1.	Movimiento Obrero Mexicano.....	74
4.2.	La intervención de los Hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón dentro del Movimiento Obrero Mexicano.....	75

4.3.	Huelga de Cananea (1906).....	78
4.4.	Huelga de Río Blanco (1907).....	82
4.5.	La Casa del Obrero Mundial.....	87
5.	Legislación antes de 1917.....	89
5.1.	Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán de 1915.....	89
6.	Constitución de 1917.....	92
6.1.	Fracción XVI del artículo 123 Constitucional.....	95
7.	Legislaciones posteriores a 1917.....	97
7.1.	Ley del Trabajo del Estado de Veracruz.....	97
7.2.	Código del Trabajo del Estado de Yucatán.....	99
8.	Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo.....	100
8.1.	Proyecto de Portes Gil (1929).....	100
8.2.	Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de 1931.....	101
8.3.	Ley del Trabajo de 1931.....	101
8.4.	Adición de 1941.....	102
9.	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	103

Capítulo III

Marco Jurídico

1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	106
2.	Ley Federal del Trabajo.....	108
3.	Tesis Jurisprudenciales.....	121

Capítulo IV

El Derecho de Huelga y la coalición

1.	El derecho de huelga.....	129
1.1.	Justificación jurídica de la huelga.....	130
1.2.	Justificación política de la huelga.....	131
1.3.	Justificación social de la huelga.....	131
2.	La coalición como titular del derecho de huelga.....	131
3.	Constitución y eficacia de la coalición.....	133
4.	Regulación jurídica de la coalición.....	137
	Conclusiones.....	141
	Bibliografía.....	145

INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan las relaciones obrero-patronales y sus conflictos. Siempre ha sido protector del trabajador, de su salario, de su jornada laboral, de sus condiciones de trabajo y de sus derechos en general.

Pero en nuestra realidad existen patrones que no cumplen con las normas y condiciones de trabajo que la ley y los contratos laborales establecen, por lo que en defensa y protección de los derechos de los trabajadores, cuando son vulnerados o desconocidos por el patrón, es que se reconoce y estructura el Derecho de Huelga, pues de otro modo, esos derechos de los trabajadores carecerían de virtualidad y realismo en el campo de nuestra legislación positiva laboral.

Por ello surge, se establece y regula en la ley el derecho de huelga, como instrumento capaz de hacer cumplir al patrón sus obligaciones en materia de Derecho Laboral.

Igualmente, encontramos dos figuras muy parecidas entre sí y que están íntimamente ligadas con la huelga. Estamos hablando del sindicato y la coalición, instituciones que a través de nuestra historia han desempeñado un papel muy importante dentro de los derechos sociales de los trabajadores y patrones.

Debido a la importancia que juega la huelga, el sindicato y la coalición en el Derecho Colectivo, nos avocamos a su estudio, pero no de manera general, puesto que son instituciones tan bastas que no terminaríamos de estudiar, pero sí comenzaremos nuestra investigación en el primer capítulo, aportando todos los aspectos generales que preparan el camino al lector para que se compenetre al igual que nosotros en el desarrollo de ésta tesis.

No podemos olvidarnos de toda la trayectoria histórica que han recorrido estas instituciones en México, por lo que en el segundo capítulo narraremos etapa por etapa la aparición e incursión en la vida

social, económica, política y jurídica de la coalición y la huelga, principalmente, ya que son instituciones que desde los aztecas se han manifestando, claro está, no de la forma en que las conocemos ahora, pero que ya existían algunos brotes de lo que era la asociación, el trabajo y todas aquellas condiciones infrahumanas que día con día desembocaron en la rebelión de los trabajadores, para conseguir mejores condiciones de trabajo, aunque para esto hubo que atravesar todo un camino de injusticias, violencia y sacrificios.

Una vez establecida la base histórica, en nuestro capítulo tercero, analizaremos de qué manera nuestros legisladores han enmarcado jurídicamente a la huelga y a la coalición, si las regulan o no y de qué manera lo hacen, iremos desde nuestra Constitución Política hasta las tesis jurisprudenciales emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin dejar de lado nuestra ley del trabajo.

Finalmente, lo que nos hizo fijarnos en éste tema de tesis, fue percatarnos que la coalición es estimada, comúnmente, como la forma primaria y más elemental de la asociación profesional, la coalición aparece como la agrupación instintiva de los trabajadores para remediar su explotación y confrontar los excesos de la sociedad y el Estado liberal. Sin ponderación legal, aparece en principio, como mera movilización de facto, como un hecho político económico que muy pronto se transformaría en un acto jurídico al que finalmente vendrá a reconocerse como un derecho fundamental del trabajo organizado, en cuanto sector humano consolidado y homogéneo.

Contemplada con frecuencia de manera despectiva, como una agrupación secundaria y aleatoria, histórica y políticamente, la coalición representa el mas importante antecedente jurídico y cultural del derecho sindical que nos ocupa. Motivo por el cual en el cuarto capítulo y último de éste trabajo, al haber establecido los aspectos generales, la base histórica y el marco jurídico, daremos nuestros puntos de vista respecto de lo que nos parece adecuado o no, terminando con la propuesta, que fue el motivo para el desarrollo de ésta investigación.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

Antes de adentrarnos al estudio de este trabajo y para comprender las figuras jurídicas citadas en ésta investigación, daremos en éste primer capítulo un panorama general de definiciones y demás elementos que enmarca esta tesis, para que así el lector comprenda con mayor claridad el tema en polémica.

I. Concepto de patrón

A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacionales.

La doctrina nacional no suele preocuparse de fijar el concepto de patrón, sólo Sánchez Alvarado intenta una definición al afirmar que: “patrón es la persona física o jurídico colectiva que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.¹

La doctrina extranjera hace algunas aportaciones interesantes, mencionando principalmente a Juan D. Pozzo, autor que menciona, “el empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución”.²

¹ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1972. p.299.

² DE POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I. Cascada. Argentina. 1961. p.150.

Por otra parte, el maestro Manuel Alonso García, destaca que “patrón es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”.³

De lo anterior consideramos que la definición más completa es la de Juan D. Pozzo, con la única observación de que el término “dependencia” no es correcto, por lo que proponemos la siguiente definición: patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.

Este término según la ley de la materia significa: “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos”.

Del concepto legal se toman los siguientes elementos:

- El patrón puede ser una persona física o moral, y
- Es quien recibe los servicios del trabajador.

“Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada los trabajadores de la misma, la definición de ley es precisa y objetiva, no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el concepto de subordinación y no alude al compromiso de retribuir el trabajo.”⁴

Resulta evidente que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación, se pretendía fortalecer el carácter expansivo del derecho del trabajo.

³ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Porrúa, México. 1979. p.300.

⁴ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo V. Treceava edición. Porrúa, México. 1999. p. 2363,2364.

I.1. Patrón sustituto

La sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones, pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo.

Se trata de una transmisión de la propiedad, lo que implica que todos los bienes, derechos y obligaciones de la empresa o establecimiento salen de un patrimonio para entrar a otro. Se puede transmitir la propiedad de uno o varios de los establecimientos de la empresa, siempre y cuando se haga en calidad de una unidad económica distinta y vaya a funcionar como tal.

La ley establece que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido es solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; una vez vencido el plazo, el trabajador sólo podrá ejercer sus acciones en contra del patrón sustituto, que será el único responsable de las obligaciones contraídas por la fuente de trabajo con el trabajador, antes y después de la sustitución.

El término de seis meses se cuenta a partir de la fecha en que se haya dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores. Si el aviso no se produce, el patrón sustituido sigue siendo responsable solidariamente con el patrón sustituto, por no cumplir con el requisito y no existir base para el cómputo de los seis meses.

Esto es lo que dispone la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su Ejecutoria: Informe 1975, 2ª parte, 4ª Sala, p.65. A. D. 3232/74. Federico Sánchez Rivera y otro. 10 de marzo de 1975. Unanimidad de 4 votos.

1.2. Empresa

El concepto de empresa es un concepto esencialmente variable, asociado a tres etapas diferentes en el progreso humano. “La primera, corresponde al capitalismo liberal, puesto que la empresa es la entidad donde el empresario impone su capricho. En la segunda etapa se produce el advenimiento entre el trabajo y el capital; y en la tercera etapa, el hecho fundamental consiste en la participación del Estado en la vida económica”.⁵

Las tres etapas señaladas anteriormente, son propuestas por el maestro De la Cueva y corresponden a un sistema de economía capitalista, ubicándonos en la tercera etapa, dadas las condiciones de nuestra legislación vigente la empresa es considerada como “la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”. En ésta definición se encuentra también, la definición de establecimiento, que es “la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”, art.16 de nuestra ley.

Debemos aclarar que empresa y establecimiento son cosas distintas; el establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada ésta como una unidad superior, aun cuando los establecimientos disfruten de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos. Esta distinción fue originada por la necesidad que tienen las empresas de expandirse, en su afán de poder ser competitivas; es por eso que se desmiembran, creando unidades semejantes o complementarias.

1.2.1. Elementos de la empresa

Se puede establecer que la empresa tiene dos tipos de elementos:

⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Porrúa. México. 1996. p. 321.

- Elementos esenciales.
- Elementos accidentales.

Los elementos esenciales son los trabajadores, personas físicas, y los patrones, personas físicas o morales, ambos constituyen el elemento subjetivo. Trabajadores y patrones están vinculados por una relación económica, regulada por el Derecho, por lo que es una relación económica-jurídica que implica la subordinación del trabajador al patrón.

La empresa tiene al capital como elemento económico, del cual su titular puede ser una o varias personas o constituir un patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin a que se destinó. Ese elemento tiene dos fines: uno inmediato, que es la producción o distribución de bienes o servicios, de la incumbencia del derecho del trabajo, y un fin mediato, o sea, obtener beneficios y la realización de determinados objetivos. La organización y dirección deben estar encaminadas a la consecución de un fin común, que será la realización del proceso de producción y distribución de bienes o servicios, desde el punto de vista laboral, mismo que constituye el elemento teleológico.

Los elementos accidentales son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa; entre los más importantes están: el domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.

2. Concepto de trabajador

“La denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza de este sujeto primario del derecho del trabajo, amén de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo preponderantemente material o intelectual.

Este término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.”⁶

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8, trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

Del mismo texto de la ley se desprenden los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones, así tenemos que:

- El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada.

Cabe hacer un paréntesis respecto al punto número tres, el cual nos refiere que el servicio ha de ser en forma personal, es decir, que para poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable que el servicio sea desempeñado por él mismo.

Sin embargo, cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo de construcción, y aquella persona a su vez, con base en esa construcción, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado; nos encontramos con la problemática de que el servicio ya no es realizado de manera personal.

⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. p. 3106.

En estos supuestos si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Aclarado el punto anterior y reunidos los elementos antes mencionados, es hasta entonces que podremos válidamente presumir la existencia de una relación de trabajo.

Observamos que nuestros legisladores se han esforzado a través de los años, para desaparecer esa diferenciación entre empleado, asalariado, jornalero, obrero, etc., y que han tratado de unificar estos términos para dar paso a un concepto más general, más global y que es el término de trabajador, procurando así, no dejar de lado la garantía de igualdad de la que todos tenemos derecho a gozar.

3. El derecho de reunión

“La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses.”⁷

La libertad de reunión forma parte de los derechos conquistados por los hombre en las declaraciones y constituciones de los dos últimos siglos. Observando que ésta libertad de reunión, pública o privada, alcanzó finalmente la categoría de uno de los derechos del hombre, como se podrá observar en el artículo 9º de nuestra Constitución vigente, la cual textualmente dice: “no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...”

Como el texto mismo lo indica, éste artículo se refiere a dos libertades muy semejantes: la de asociación y la de reunión. Sin embargo, difieren fundamentalmente entre sí; por cuanto a la primera implica la constitución de una entidad distinta de los individuos, dotada de autonomía y personalidad jurídica propia, con fines regularmente

⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 435.

permanentes, y la segunda se refiere a una agrupación circunstancial que no engendra ninguna personalidad jurídica propia ni persigue fines constantes o duraderos.

Concluyendo así que el derecho de reunión es considerado como agrupamiento momentáneo accidental de personas con el único fin de estar juntas, es el precedente directo de la asociación; como la coalición es el antecedente necesario de la asociación sindical y de la huelga.

4. Asociación

Antes de definirla es necesario analizarla desde un punto de vista general como fenómeno consciente, así, la asociación es el resultado de la convivencia dinámica la cual implica intercambio, comunicación y mutua dependencia.

Va surgiendo como un proceso intuitivo, pero al darnos cuenta crea una conciencia que se traduce en el actuar común, transformándose en un objetivo. Por lo que día a día el hombre busca asociarse para agrandar sus fuerzas y alcanzar sus metas, que en actuar individual, escapan de su alcance.

Y teniendo esto como base, poco a poco se ha ido regulando jurídicamente ese derecho de asociación, tal y como lo podemos apreciar en nuestra Carta Magna, la cual consagra dentro de su artículo 9º, tanto el derecho de reunión cuanto el de asociación, al establecer que “no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...”

El Código Civil para el Distrito Federal, señala en su artículo 2670 que: “cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.”

Concluyendo así que la asociación es el agrupamiento permanente de personas para la realización de un fin común.

4.1. Asociación Profesional

Tomando en cuenta lo anterior, el derecho a la asociación profesional tiene una regulación particular expresado en el art.123 apartado "A", fracc.XVI constitucional, el cual establece el derecho de asociación profesional; al respecto el maestro Néstor de Buen refiere, que conforme a su criterio las asociaciones profesionales no son sólo los sindicatos formados por trabajadores o por patrones, sino que deben incluirse los colegios o agrupaciones que se integran con fines específicos por trabajadores o profesionistas, por ejemplo los colegios de abogados, médicos, ingenieros; es decir, que para el citado autor "...la asociación profesional constituye, en realidad, el género próximo y el sindicato, su diferencia específica..."⁸, expresado de otro modo, el sindicato es sólo una especie dentro del género asociación profesional.

Dando una definición de asociación profesional, la Enciclopedia Jurídica Omeba señala que "la asociación profesional es un tipo de asociación formada por un conjunto de voluntades coincidentes en obtener un mejoramiento de clase y de las condiciones laborales"⁹

Podemos concluir que la asociación profesional es aquella que constituyen los trabajadores o patrones, y que tiene por objeto el estudio, la defensa y el mejoramiento de sus intereses comunes.

4.2. Asociación política

"Expresión formada por dos términos: asociación y política, que tienen distinta etimología. El primero deriva directamente del latín

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décimo tercera edición. Porrúa. México. 1999. p. 574.

⁹ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo I. Driskill. Argentina. 1986. p. 859.

associatio y quiere decir unión más o menos permanente de hombres que buscan un fin común; y el segundo que aparece como adjetivo calificativo del término asociación, proviene de la lengua griega y significa lo perteneciente o lo relativo a la polis, que era la ciudad Estado en la que vivieron los griegos y tuvo su esplendor en la época clásica.

La asociación política pertenece, jurídicamente, al género de las asociaciones que son reuniones de dos o más personas para un fin determinado.”¹⁰ En México las organizaciones políticas como asociaciones libres de ciudadanos para fines políticos de interés común, están reconocidas y garantizadas tanto por la Constitución Política de 1917, en su precepto 9º, como por la ley en vigor sobre Organizaciones Políticas y Procesos Electorales (LOPPE), del 30 de diciembre de 1977.

Por otra parte, las asociaciones políticas han sido reglamentadas en México recientemente por la Ley Federal de Organizaciones Políticas y Procesos Electorales, que en su artículo 50 señala que: “Se le llama asociaciones políticas nacionales y su fin es complementar el sistema de partidos políticos, discutir ideas y difundir ideas”. Así, éstas asociaciones son susceptibles de transformarse conjunta o separadamente en partidos políticos, que contribuyen al desarrollo de una opinión política mejor informada y con mayor densidad ideológica.

4.3. Asociación mercantil

El diccionario jurídico mexicano dispone que la asociación mercantil es “la locución formada por los vocablos asociación y mercantil, el primero deriva del latín *assciare*, de *ad a*, y *socius*, que significa compañero; dar a uno por compañero; persona que le ayude en el desempeño de algún encargo, comisión o trabajo; juntar una cosa con otra de suerte que se emanen o concurran a un mismo fin; tomar un compañero que le ayude para juntarse o reunirse para un mismo fin

¹⁰ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Ob. Cit. p 251.

común. Y el segundo vocablo que es mercantil, pertenece a lo relativo al mercader, mercancía o comercio.”¹¹

La asociación mercantil es una especie del género asociación, en sentido amplio hay asociación siempre que varias personas aparecen jurídicamente unidas para un fin común. Dentro de este concepto quedan comprendidas las uniones de personas con fines de beneficencia, culturales, ideales, políticos, religiosos, deportivos, económicos, mercantiles o lucrativos; es decir, son asociaciones los sindicatos, partidos políticos, mutualistas, sociedades civiles o mercantiles y las asociaciones en sentido estricto, ya que constituyen uniones de personas para un fin común, y en la medida que surge la regulación y características propias de cada una de ellas, unas y otras se diferencian al grado de presentarse como figuras independientes.

En este orden de ideas, la asociación mercantil es una categoría del género o institución asociación, y así, por virtud de la asociación mercantil dos o más personas convienen en reunirse de manera transitoria o permanente para la realización de una finalidad económica de carácter mercantil e inclusive de carácter especulativa. Figura que generalmente carece de personalidad jurídica y, por lo tanto, de atributos propios de las personas morales.

4.4. Asociación civil

El diccionario jurídico mexicano dice: que la asociación civil “es el contrato en virtud del cual varios individuos convienen en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico.”¹²

La asociación, desde el punto de vista del derecho civil, es una agrupación de personas ligadas por el vínculo de un contrato, es decir,

¹¹ Ibidem. p. 248.

¹² Ibidem. p. 110.

una relación jurídica contractual, que dicho código regula junto a la sociedad.

El contrato de asociación, como el de sociedad, tiene por objeto la constitución de una persona moral de carácter privado destinada a cumplir fines determinados y concretos.

La asociación se diferencia de la sociedad dentro de nuestro Código Civil, en que no tiene como ésta carácter preponderantemente económico. Por último debemos decir que el fin perseguido por las personas que se proponen crear una asociación no es como en la sociedad, hacer negocios, es siempre alcanzar un resultado que trasciende del beneficio personal, que es altruista y que, por consiguiente, más o menos directamente tiene un valor social relevante.

De estas diferencias contamos con un panorama más acertado de lo que en Derecho se considera asociación profesional, entendiéndola como la facultad que tiene todo activo y pasivo de unirse para la defensa de los problemas que se presentan dentro del ámbito de la relación laboral, o de todos aquellos que aceptan en forma directa dicha relación.

4.5. Asociación sindical

Primeramente hay que mencionar a tres ilustres maestros que sobresalieron en los años de la República de Weimar, y ellos son Walter Kaskel, Alfred Hueck y Hans Carl Nipperdey, y nos referimos a estos personajes, puesto que fueron ellos quienes se preguntaron cuál era la relación entre el derecho general de asociación y el de asociación sindical.

El maestro alemán Kaskel considera que el derecho de asociación sindical es una aplicación del derecho general de asociación; ya que solamente así se comprende que en los pueblos que garantizaron en sus constituciones la libertad general de asociación, pudieran vivir

libremente los organismos sindicales. Si en algunos estados fue necesario expedir leyes especiales, ello se debió a que existían normas particulares que prohibían expresamente y aun sancionaban como delitos, la formación y actividad de los sindicatos. La existencia de estas leyes obligó a la clase trabajadora a exigir su derogación y la garantía constitucional de que el poder legislativo no podría revivirlas.

Las exposiciones de Kaskel integran lo que bien podemos denominar una concepción individualista, mejor aún, del derecho de asociación sindical. Por otra parte, los maestros Hueck y Nipperdey, sostuvieron que el derecho de asociación sindical es distinto del derecho general de asociación.

Tal y como lo demuestra la historia, al mencionar como ejemplo la Declaración francesa de 1789 que no garantizó la libertad general de asociación, lo cierto es que ese pueblo reconoció primero, por presión de la clase trabajadora, la libertad sindical y no fue sino años más tarde que se reconoció la libertad general de asociación, lo que quiere decir que la libertad sindical pudo vivir sin la general.

Otra cuestión muy importante es que ciertamente, son dos derechos distintos, productos de circunstancias históricas y de finalidades distintas, pero poseen, como fundamento último, la naturaleza social del hombre.

Así, la libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc., en cambio, la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Estas sabias palabras de estos estudiosos alemanes nos permiten deducir importantes resultados: los derechos de asociación general y sindical cursaron una historia separada y persiguen propósitos diversos; el primero es una garantía frente al Estado, que impone a éste un no hacer, mientras la segunda es un derecho de los miembros de una clase social frente a otra.

○ bien, podríamos decir con otras palabras que la libertad general de asociación es uno de los derechos individuales del hombre, en tanto la libertad sindical es un derecho de clase, cuyo objetivo primero es igualar la fuerza del trabajo y la del capital y lograr para los trabajadores condiciones dignas en la prestación de los servicios.

5. Coalición

El diccionario jurídico mexicano señala que “en su estricta acepción gramatical la palabra coalición equivale a confederación, liga o unión; dentro de nuestro ordenamiento se le confiere el carácter jurídico de un acto colectivo, es decir, de un convenio celebrado por un grupo de personas.”¹³

La Enciclopedia Jurídica Omeba menciona que, “la palabra coalición se deriva del latín *coalitum*, que significa reunirse, juntarse, unión, liga.”¹⁴

En nuestra Constitución Política, artículo 123, apartado A, fracción XVI, se establece que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

De ahí nació cierta confusión entre los conceptos, que aun no ha sido superada totalmente, ya que aplicado literalmente el precepto querría decir que los trabajadores, para defender sus intereses, necesitarían coligarse y formar por fuerza sindicatos, pero no podrían coligarse sin formar el sindicato. Con otras palabras, la coalición sería únicamente el camino para llegar al sindicato.

Ahora bien, debemos tener en cuenta que los conceptos de coalición, asociación sindical y huelga son totalmente diferentes; definiendo a la primera como la acción concertada de un cierto número

¹³ Ibidem. p. 484.

¹⁴ Enciclopedia Jurídica Omeba. T-XXV. Ob. Cit. p. 842.

de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses. Esta definición pudo haber inspirado la que aparece en el artículo 258 de la Ley de 1931, que pasó al artículo 355 de la ley vigente, que solamente añadió el término temporal y que textualmente dice: “coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.”

La coalición, según se desprende de la definición, es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente, desemboca en ellas. Es sin embargo, frecuente la formación de una coalición, sin que llegue a producirse la huelga o a crearse un sindicato.

La coalición, despierta frecuentemente la idea de un conflicto colectivo actual, por lo que aparece como el preludio de una huelga. En estos casos, la coalición, es a la huelga lo que el ultimatum a la declaración de guerra, esto es, es una amenaza de que probablemente devendrá una guerra si el empresario no accede a las pretensiones de los trabajadores.

En consecuencia, la coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos; si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores, terminaría la huelga, pues se romperían la unidad y el propósito de defender los intereses comunes.

A pesar de ello, la huelga no es la desembocadura forzosa de la coalición, ya que es posible que el empresario satisfaga las demandas de los trabajadores.

Tampoco se confunde la coalición con la asociación sindical: aquélla es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. La asociación sindical,

es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros. Pero también la asociación sindical está precedida por la coalición, más aún, los sindicatos están declarados coaliciones permanentes por nuestra Ley Federal del Trabajo.

Como institución autónoma, la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Desde este punto de vista puede decirse que es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, el derecho de base sin el cual no son posibles ni la huelga, ni la asociación sindical.

La huelga y la asociación sindical, como fenómenos sociales reales, no son posibles sin una coalición previa; y si no está reconocida la libertad de coalición, no podrían adquirir existencia legal ni la huelga, ni los sindicatos.

Como punto esencial nos parece menester realizar una diferenciación concreta entre la figura de la coalición y el sindicato, todo con el objeto de marcar firmemente la línea que los distingue.

Primeramente la coalición es transitoria, no requiere de registro, se constituye para defender intereses comunes y puede formarse con dos trabajadores o patronos, según la doctrina.

Por su parte, el sindicato es permanente, requiere registro ante las juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo, se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes, y para formarse necesita un mínimo de 20 trabajadores o de tres patronos.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, el cual corresponde siempre a los sindicatos obreros pero, en cambio, es la titular del derecho de huelga.

Se podría decir que es una titular precaria, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, y tampoco su cumplimiento por no ser la titular de dichos contratos.

Dicho lo anterior y a manera de conclusión podemos decir que la coalición es el acuerdo de un cierto grupo de trabajadores, que tiene por objeto la defensa de un interés particular, y que una vez satisfecho dicho objeto, puede desaparecer y desaparece.

5.1. Personalidad jurídica de la coalición

Conviene tener en cuenta que no es lo mismo el derecho de coaligarse que la coalición, que es el resultado del ejercicio de ese derecho; luego, considerada en si misma, la coalición es decir, ese acuerdo común, no constituye una nueva persona jurídica, puesto que los individuos solamente constituyen un bloque solidario para defender sus intereses comunes, pero no existe una decisión de formar una agrupación abstracta, con personalidad jurídica diferente.

Es obvio pues que cada individuo conserva sus derechos y obligaciones que puede ejercitarlos tanto en lo individual como en litisconsorcio; así se puede apreciar que tratándose de una asociación de trabajadores, constituida de manera permanente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, previa la satisfacción de determinados requisitos legales, configura un sindicato, el cual una vez que se registra, adquiere personalidad jurídica propia y está facultado para ejercitar acciones particulares de sus socios, como acciones de carácter colectivo, mediante su representante legal.

La coalición no goza de personalidad jurídica, porque no es una persona moral de derecho social, como lo son los sindicatos; en estas condiciones, resulta incontrovertible que la coalición, es decir, el acuerdo temporal, al no formar un ente jurídico capaz de ser sujeto de derechos y obligaciones, los derechos que incumben a los coaligados,

en todo caso deben ser ejercitados por estos, pues sólo ellos pueden figurar como titulares de los derechos y obligaciones que por ser coincidentes con la totalidad del grupo respectivo, se convino en defenderlos de manera conjunta.

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis titulada “Coalición de trabajadores o patrones, tiene legitimación procesal activa para promover juicio de amparo”; nos señala que la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, no contiene ese cuerpo legislativo ninguna disposición reconociendo expresamente personalidad jurídica a la coalición, como lo hace respecto a los sindicatos, federaciones y confederaciones.

Tal situación debe interpretarse en el sentido de que es facultad de las autoridades del trabajo declarar el reconocimiento de personalidad a tal agrupamiento, si éste se integra conforme y para los fines establecidos por la propia ley y responde a sus exigencias, pues es innegable que siendo una institución reconocida por la ley laboral, tal circunstancia basta para que se le reconozca su personalidad jurídica.

En tales condiciones, la coalición de trabajadores o patrones, cuya personalidad jurídica haya sido reconocida por la autoridad del trabajo, no sólo está legitimada para defender los intereses y derechos de los coaligados ante la potestad común, sino que cuenta con legitimación procesal activa para promover el juicio de amparo.

Y dadas tales circunstancias, cabe la interrogante de porqué la ley que le confiere a la coalición la titularidad del derecho de huelga, no le otorga también la facultad a las coaliciones, de demandar la firma y revisión de los contratos colectivos de trabajo, cuando no exista un sindicato legalmente establecido, afirmando que la “temporalidad” que la ley le señala a las coaliciones no es obstáculo a tal fin debiéndole, en estos casos otorgarle a la coalición la titularidad del contrato colectivo. Pero este punto de discrepancia se tratará en el último capítulo de ésta investigación.

5.2. La coalición obrera para efectos de la huelga

Hemos visto que es la naturaleza de los intereses controvertidos y no el número de trabajadores involucrados, el que determina la cualidad colectiva de la acción y del conflicto, que son la manera en que se manifiestan los intereses comunes de los trabajadores, podríamos entonces afirmar, de igual manera, que en un movimiento de huelga resulta intrascendente la cantidad de prestadores de servicio que lo lleven a cabo y que lo importante será el tipo de intereses en cuestión.

Sin embargo, más tarde se cambió de idea, pues al señalar los elementos de la coalición –como presupuesto del concepto legal de la huelga- se precisó un número mínimo de obreros para su integración; esto es, que para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores, es requisito indispensable que se coliguen cuando menos tres trabajadores para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender, esto es, que dependan de un mismo patrón.

En nuestra opinión la razón que se muestra es inexacta, pues puede haber “grupo” aunque sean dos trabajadores, ya que el significado gramatical de dicho término indica pluralidad de seres o cosas que forman un conjunto material o mentalmente considerado, por lo cual el antónimo resultaría ser el vocablo “individuo”, que denota singularidad o unidad; por lo tanto, reiteramos la conclusión obtenida en el apartado anterior, en el sentido de que es la naturaleza de los interesados debatidos y no la cantidad de sujetos que intervienen, la que genera la característica colectiva de la acción y del conflicto.

Si se adoptara la posición contraria, tendríamos que excluir del ejercicio del derecho de huelga, por ejemplo; cuando sean sólo dos los trabajadores de la empresa; y en los casos en que la negociación únicamente tenga a su servicio a dos empleados que tengan la misma profesión, oficio o especialidad y pertenezcan al sindicato gremial que tenga celebrado contrato colectivo de trabajo con el patrón. Pero en

ambos supuestos será necesario que los dos prestadores de servicio estén de acuerdo con la huelga, pues en caso contrario no se reuniría el requisito de mayoría contemplada por la ley.

En este orden de ideas, ya no podríamos aplicar la tesis referida al caso de uno solo trabajador, porque la coalición es un presupuesto del concepto legal de huelga y aquélla, a su vez, el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, de donde resulta, entonces, que sea necesaria la presencia de dos obreros, cuando menos, para integrar al grupo y para que exista el acuerdo, pues por tal debemos entender una relación interpersonal o sea, el concierto o inteligencia de personas que llevan a un mismo fin, que no puede darse respecto de un individuo.

6. Sindicato

“La palabra sindicato proviene del francés *syndicat*, considerada como asociación profesional. Dicho vocablo, a su vez deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego *syndikos*, que quiere decir defensor, y de *syn* (*syn*), que significa, colaboración; y *dykh* (*diké*), que es justicia; por lo que sindicato significaría justicia conjunta, es decir, la justicia que buscan conjuntamente los socios o integrantes del sindicato.”¹⁵

Por su parte, la fracción XVI del artículo 123 constitucional consagra a los obreros y a los empresarios el derecho para coaligarse en defensa de sus intereses comunes, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. La Ley Federal del Trabajo, previene que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Es así, que nuestro sistema jurídico se inscribe dentro de la corriente que explica al sindicato como un sujeto colectivo u

¹⁵ RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. México. 1991. p. 9.

organización profesional que representa y promueve los intereses de sus afiliados. Al efecto constituye un centro de imputación de derechos y responsabilidades, con patrimonio y funciones peculiares que lo significan como una persona jurídica.

“Se podría entender por sindicato, una organización colectiva laboral basada en principios de solidaridad y de justicia, que nace dentro del nuevo sistema de producción industrial con el objeto de defender los intereses colectivos que conforman las agrupaciones de trabajadores, por medio de acuerdos y acciones comunes que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar y colectivo de ellos con la parte empresarial, sus organizaciones y el Estado mismo.”¹⁶

Lo importante es el “interés colectivo profesional”, que para satisfacerse se vale o usa una asociación y su actividad, imponiendo al efecto comportamiento uniformes. Así también el sindicato debe estar dotado de facultades mínimas que le permitan el cumplimiento de sus fines tan característicos.

Una definición sustancial que exprese la idea del derecho del trabajo y la naturaleza y finalidades del movimiento obrero, según nos comenta el maestro De la Cueva, es la siguiente: “el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”.¹⁷

6.1. Personalidad jurídica

La constitución del sindicato le otorga ipso facto, al menos teóricamente, personalidad jurídica y capacidad legal; que de acuerdo

¹⁶ MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho Colectivo del Trabajo. “Teoría y Análisis de sus Normas”. Jurídica de Chile. Chile, 1989. p. 264.

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 283.

con lo que previene nuestro ordenamiento positivo, cuenta el sindicato con la potestad de defender sus derechos ante todas las autoridades, así como la posibilidad de invocar las acciones que le correspondan, ya sean de carácter colectivo, judicial o administrativo.

Nuestras organizaciones obreras siguieron la ruta, que puede decirse universal, del movimiento sindical europeo y norteamericano, pero algunas circunstancias especiales obligaron al legislador, a partir de la Constitución de 1917, a reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos.

Así, nuestra Constitución reconoció a los sindicatos como los representantes de los intereses y derechos colectivos; transformó la huelga, de simple hecho productor de efectos jurídicos en acto jurídico; facultó a los mismos sindicatos a solicitar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje fijaran las condiciones colectivas de trabajo que deberfan regir en las empresas o ramas de la industria en sustitución de las contenidas en los contratos colectivos sujetos a revisión, prohibió el paro empresarial y aun la suspensión o terminación unilateral de los trabajos de la empresa; autorizó, sin embargo a los patrones, cuando concurrieran circunstancias económicas o técnicas que los justificaran, a que solicitaran de las mismas juntas, que los autorizara a suspender o dar por terminadas, parcial o totalmente, sus actividades.

Esta regulación jurídica de las relaciones colectivas de trabajo, obligó al legislador, a efecto de igualar procesalmente al trabajo con el capital, a otorgar al primero la personalidad jurídica. La personalidad sindical, está viva en todo momento para actuar frente al capital y ante cualquier autoridad, en defensa de los intereses colectivos de la comunidad obrera y en representación de cada uno de los trabajadores en defensa de los derechos que deriven de las relaciones individuales de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia reconoce la personalidad jurídica de los sindicatos al mencionar que la personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su

constitución; aquél le dará y reconocerá determinados derechos y su falta le ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro.

Por otra parte en la tesis intitulada “Sindicatos.Su registro no tiene efectos constitutivos”, se menciona que los sindicatos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, desde el momento en que se cumplen los requisitos que para su constitución señala la ley respectiva y no hasta que se realiza su registro ante la autoridad competente, porque éste no es un presupuesto para su constitución, sino que a través del registro la autoridad correspondiente da fe que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica.

Así que por parte de la Suprema Corte, el sindicato tiene personalidad jurídica desde el momento que se constituye y no así, desde el momento de su registro ante la autoridad competente; cosa que no sucede con la coalición, ya que ésta tendrá personalidad jurídica para actuar en solicitar la firma del contrato colectivo, su revisión, etc., si la autoridad le reconociere dicha personalidad.

Cabe mencionar por último, que la pérdida de la personalidad jurídica de los sindicatos, dentro de nuestro sistema, puede producirse a través de su disolución o de su cancelación, cuestión que más adelante se estudiará de manera más clara.

6.2. Clasificación

Los sindicatos de trabajadores pueden ser: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios; definiendo a cada uno enseguida.

- **Gremiales**, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- **De empresa**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- **Industriales**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- **Nacionales de industria**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- **De oficios varios**, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Y los sindicatos de patronos pueden ser:

- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades y
- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas

Haciendo la aclaración que en nuestro país ésta última clase no se presenta, puesto que los sindicatos se organizan en Cámaras de Comercio, dependiendo del giro comercial a que se dediquen las empresas.

A continuación describiremos las características de cada uno de los tipos de sindicato:

- **Gremiales:** Son aquellos que se integran por trabajadores de una misma profesión o especialidad. Sus miembros se agrupan debido a la similitud de actividades y la semejanza de los problemas, originados por las mismas, aun cuando la variedad de los centros de trabajo produzca la natural diversidad de características. A pesar de que esta forma de agrupación parece la más natural, ha sido la más debatida, por que se piensa que da lugar a la división entre los trabajadores.

- **De empresa:** Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, es decir, individuos de varias profesiones, especialidades u oficios dentro de una unidad económica.

Es frecuente observar en estos sindicatos que, habiendo agremiados que son empleados de oficina y otros que son obreros manuales, las mayores prestaciones son para quienes ostenten el poder, creándose un antagonismo que va en contra de los fines de las organizaciones sindicales.

- **De industria:** Se organiza con todos los laboriosos de una misma empresa o fábrica, sin importar la actividad que realicen y la capacidad de su especialidad técnica.

- ❖ Ofrece mejores éxitos en la lucha sindical al servicio de los trabajadores.

- ❖ Por el número de afiliados, el sindicato alcanza una gran fuerza política y económica, que le permite garantizar el éxito en la lucha organizacional.

- ❖ Tiene un campo más amplio para adaptarse a las actividades de la evolución técnica de la industria.

- ❖ La estructura de este tipo de sindicato se adapta a las condiciones de trabajo de cada industria.

Por sus finalidades de defensa de los derechos legítimos y conquistas de los operarios y, sobre todo, por la firme convicción en sus principios doctrinarios democráticos, este tipo sindical es el que conviene a los intereses y aspiraciones del movimiento obrero.

- **Nacionales de industria:** Los cuales están formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que prestan sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial establecidas, en uno y otro caso, en dos o más entidades federativas. En este supuesto, los inconvenientes que presentan los sindicatos de industria, se agudizan gracias a que la mayor

extensión del territorio que abarcan, origina una mayor dificultad para captar los diferentes problemas de cada lugar.

- **De oficios varios:** Sólo se autoriza el establecimiento de este tipo de sindicatos en localidades muy reducidas, a pesar de que los trabajadores no sean del mismo gremio y no trabajen en la misma empresa. En el caso de las empresas pequeñas, también se podrán formar estas asociaciones. Pese a que se ha señalado que no es apto para gravitar dentro de las estructuras contemporáneas, no deja de tener algunas ventajas sobre las demás organizaciones, como por ejemplo:

- ❖ Mayor comprensión y solidaridad en la acción diaria sindical.
- ❖ Mejor espíritu de lucha para la defensa de sus derechos.
- ❖ Mas experiencia y convicción sindical para llegar a formar parte de un sindicato de industria.

Sin embargo, este tipo de sindicato tiende a desaparecer debido a que su potencialidad es muy limitada, es decir, es muy bajo el número de sus miembros, carecen de fuerza sindical y poder económico frente a los grandes problemas laborales.

Los asociados de estos, en su inmensa mayoría, prestan servicios en unidades industriales pequeñas, en forma personal. Por otra parte pocos han alcanzado contratos colectivos y en su caso poca ventaja en salarios, servicios médicos, habitaciones obreras y otras prestaciones de tipo social.

Por estas circunstancias, la tendencia moderna es transformar a los sindicatos de oficios varios en asociaciones poderosas de tipo industrial, para que de esta manera y sin atacar el espíritu sindical o profesional de los trabajadores, se logren alcanzar mayores metas económicas, sociales, técnicas y culturales, a través de los contratos colectivos de trabajo.

6.3. Requisitos para su formación

El sindicato es una asociación humana con vida jurídica; es por tanto lógico que esté sometido, en su constitución, a diversos requisitos, sin los cuales, será una asociación humana, pero sin existencia jurídica. Satisfechos los respectivos requisitos y dados a conocer al Estado, adquiere el sindicato la personalidad jurídica.

Por todo esto damos el nombre de requisitos sindicales a los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas.

Sugiriendo que estos requisitos adopten un clasificación tripartita: los requisitos de fondo, que son los que integran el ser social del sindicato; requisitos en cuanto a las personas, esto es, a las calidades y circunstancias necesarias para intervenir en la formación de los sindicatos y requisitos formales.

6.3.1. Requisitos de fondo

Los requisitos de fondo son los elementos que integran el ser social del sindicato, siendo éstos requisitos los siguientes.

- **El sindicato es una asociación de personas:** pero no todas pueden constituir sindicatos, ya que estas asociaciones son únicamente las formadas por trabajadores o por patrones.

En consecuencia, una asociación de personas que no posea una de las características mencionadas, podrá ser una asociación civil o mercantil, pero no un sindicato; y por otra parte, el sindicato mixto es un imposible en el derecho mexicano.

- El segundo requisito se refiere a la **finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicarse**, que es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo, es decir, finalidad

de la comunidad obrera y de cada uno de los trabajadores, que no son exclusivamente los intereses del momento, o sea, lo que hemos llamado la finalidad inmediata del movimiento obrero, sino también la finalidad mediata, la creación de un mundo mejor.

Los dos requisitos son los elementos integrantes de la definición del sindicato, lo que justifica su caracterización como los elementos que integran el ser social del sindicato.

Existiendo en segundo plano los requisitos en cuanto a las personas que como ya se mencionó anteriormente son los elementos necesarios para la formación de un sindicato.

6.3.2. Requisitos en cuanto a las personas

La libertad sindical posee un sentido de universalidad que corresponde a la mejor esencia del derecho del trabajo, por lo que no puede haber trabajadores de primera y de segunda clase, sino que todos son iguales ante la ley.

En consecuencia, puesto que todos los seres humanos, cualquiera que sea la naturaleza de su actividad, están amparados por el principio de la libertad sindical, todos son aptos para ser sujetos de relaciones laborales y constituir o ingresar a un sindicato.

- **Número mínimo de personas necesarias legalmente para la constitución de un sindicato:** los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo.

La fijación de este número de veinte personas para la constitución de los sindicatos obreros se remonta en nuestro derecho a la Ley de Veracruz de 1918, y corre hasta el Código Penal francés de 1810, que señaló ese número por vez primera para prohibir las asociaciones que lo sobrepasaran.

Después de la promulgación de la Ley de 1931 se planteó un poco teóricamente la cuestión de la constitucionalidad de ésta, que no deja de ser una limitación a la libertad sindical; sin duda, una asociación puede formarse por dos personas, pero corre el riesgo de paralizarse en el momento en que los socios no lleguen a un acuerdo o se vean obligados a someter la controversia a un tercero o a la autoridad pública, por lo que el número natural es de tres personas; de ahí que la fijación de un número mayor, además de ser arbitrario, pues pudo ser quince o veinticinco, es una limitación que contradice el principio de la libertad sindical.

Cuando se enfrentó el problema, se encontró una tradición no reclamada, y que no valía la pena modificar. Tomando en consideración ésta situación, se tuvo que analizar una segunda cuestión: una ejecutoria de la Cuarta Sala (Amparo directo 5252/38/2ª, Sindicato de Cargadores de Jalapa, Veracruz/29 de noviembre de 1938), afirmando tal ejecutoria que “la Ley Federal de Trabajo no exige la existencia previa de un contrato de trabajo para que pueda existir el derecho a la sindicación...”

La tesis de la Sala contrariaba las disposiciones legales, porque el precepto a estudio menciona veinte trabajadores, concepto que implica que las personas deben ser sujetos de una relación de trabajo. Siendo imposible admitir como sindicato a una organización que contara con un solo trabajador en servicio activo y treinta o cuarenta personas que no tenían la calidad de trabajadores.

Por estas consideraciones y tomando en cuenta la realidad mexicana, el número de veinte trabajadores debería ser de trabajadores en servicio activo.

Esta solución no significa que el sindicato no pueda contar en sus filas con personas que no estén en servicio activo, situación por demás, que se presenta en numerosos sindicatos, que tienen registradas a personas que no son de momento trabajadores al servicio de un

patrón, pero que están en espera de vacantes a las que podrán ingresar a propuesta de su sindicato.

- **Igualdad del hombre y de la mujer:** las reformas constitucionales y legales de 1974 establecieron la igualdad plena de los sexos en el problema del trabajo. Por consiguiente, en el campo sindical el hombre y la mujer disfrutaban de los mismos derechos para la organización y el funcionamiento de los sindicatos.

- **Los menores de edad ante los sindicatos:** las reformas de 1962 se inspiraron con el propósito de facilitar el trabajo de los menores, suprimiendo requisitos inútiles, convencidos de que las condiciones de vida de nuestro país exigen que se abran las puertas del trabajo a quienes necesitan vivir de él, respetando, claro está, la prevención de una edad mínima que garantice el desarrollo y la educación primaria del niño.

Su trabajo está regido por la fracción III del artículo 123 Constitucional, que se limita a prohibir el trabajo de los menores de catorce años. El principio que conviene recordar menciona que los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en la ley de la materia. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política. Solamente cumplimentando estas condiciones, los menores de edad podrán ser considerados sujetos de una relación de trabajo. Por otra parte los trabajadores mayores de catorce años pueden formar parte de los sindicatos, con la prohibición que no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

6.3.3. Requisitos formales

El acto constitutivo del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, son decisiones libres de los

trabajadores. Este apuntamiento nos muestra que no son formalidades sino actos materiales, decisiones humanas de voluntad. Al hablar de requisitos formales, como el nombre lo indica, nos referimos a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos.

Estas formalidades son: el acta de la asamblea constitutiva, redacción de los estatutos por escrito y el acta de la asamblea en la que se hubiere elegido a la primera mesa directiva.

- **El acta de la asamblea constitutiva:** es la reunión de los trabajadores, es el acto primario constitutivo del sindicato. Ordenando la ley que se remita la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva a la autoridad que debe efectuar el registro del sindicato, por lo tanto, su falta dará por resultado que la organización no pueda adquirir su existencia legal.

- **La copia autorizada de los estatutos:** éstos son, para no usar la palabra constitución, la norma fundamental de los sindicatos y como tal, deben regir toda la vida sindical. Que junto con la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, se envíe a la autoridad registradora una copia igualmente autorizada de los estatutos, lo que confirma que se trata de una formalidad escrita.

- **El acta de la elección de la directiva:** este formalismo es posible que se lleve a cabo en la misma asamblea constitutiva, lo que dará por resultado que las dos actas se fusionen.

Sin embargo, las elecciones posteriores tendrán que hacerse constar en otras tantas actas. En cada ocasión de cambio de directiva, deberá remitirse a la autoridad registradora una copia del acta, a efecto de que puedan los recién electos representar al sindicato; teniendo la obligación el sindicato de comunicar a la autoridad, dentro de un término de diez días, los cambios de directiva.

6.4. Registro de los sindicatos

El registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. En consecuencia, es un acto meramente declarativo y de manera alguna constitutivo. Sin embargo, el requisito del registro es inherente a su carácter de persona moral para acreditar su personalidad jurídica ante terceros, del mismo modo que una sociedad civil o mercantil se inscribe en el Registro Público de Comercio, sin que el Estado intervenga en la organización interna de esta sociedad.

Se ha discutido acerca de si el registro tiene efectos declarativos o constitutivos, y esta controversia ha quedado resuelta, en el sentido de que tiene carácter meramente declarativo, en los términos de la contradicción de tesis número 18/90, sustentada ante el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Decimocuarto Circuito, del 9 de septiembre de 1991. Tesis que establece que la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la Ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva.

Ahora bien, los requisitos que deben cumplirse para llevar a cabo el registro de los sindicatos, están establecidos en el art. 366 de la Ley Federal del Trabajo de una manera negativa, y citando textualmente: “el registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva”.

El maestro Juan Clímént, afirma que “el último párrafo de la fracción III del artículo 366, ha motivado dudas acerca de la posibilidad de que exista un registro automático del sindicato, cuando la autoridad ante la que se presentó la solicitud no resuelve dentro de un término de 60 días”¹⁸.

Pero eso no produce el efecto de tener por hecho el registro, sino que los solicitantes tienen que requerir a dicha autoridad para que dicte la resolución, y si es omisa en hacerlo dentro de los tres días siguientes a la presentación de ese requerimiento, entonces se tendrá por hecho el registro quedando obligada a expedir la constancia respectiva dentro de los tres días siguientes.

Una vez efectuado el registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según se trate de un sindicato federal o local, el sindicato tendrá acreditada su personalidad jurídica ante todas las autoridades.

6.5. Finalidad del sindicato

Como ha quedado establecido anteriormente, se entiende por sindicato, la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El concepto de defensa de los intereses obreros tiene distintas perspectivas; puede tratarse del mejoramiento de la clase trabajadora en el marco de las relaciones obrero-patronales que atañen a la

¹⁸ CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Esfinge. México. 1994. p. 73.

empresa o establecimiento comprendidas en el contrato colectivo o en el contrato-ley, en cuyo caso mantiene un objetivo de reivindicación obrera en el campo de la contratación colectiva. O bien, una perspectiva más amplia que contemple el interés de la clase obrera en general, con miras a una transformación del régimen social.

Ahora bien, el maestro De la Cueva le asigna finalidades propias al sindicato, que trascienden los derechos individuales de los trabajadores, y sostiene que “el sindicato es un fin en sí mismo, orientado hacia la defensa de los intereses de la clase trabajadora, no individualmente considerada, sino en la perspectiva de la comunidad obrera”.¹⁹

El concepto de actividades de lucro se ha flexibilizado en el sentido de que debe entenderse que no podrán ejercer la profesión de comerciantes habitualmente con ánimo de lucro, pero si esas actividades tienen fines de carácter social enmarcadas dentro de los objetivos del propio sindicato, son permisibles.

6.6. Cancelación del registro

La cancelación se explica como la supresión del sindicato, o más precisamente, de su registro, por voluntad y acción de las autoridades laborales. Sobre este particular, el registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- En caso de disolución; y
- Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca ésta cancelación, teniendo en cuenta que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

¹⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p.260.

Es interesante advertir que no obstante que dicho precepto alude a la suspensión de los sindicatos, no existe dentro de nuestro ordenamiento laboral vigente, ninguna disposición que la regule. Puede quizá ponderarse que la referencia a esta figura respondió a un deseo de tipo legislativo, para algún sector de la doctrina, inadecuado. Estos preceptos tienden a darle seguridad jurídica a los sindicatos; de manera que para cancelar el registro es menester promover un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, donde después de ser oído y vencido, la Junta dictará resolución.

Un sistema pleno de libertad sindical individual y colectiva hace innecesaria, por la abstención obligada del Estado, todo sistema de disolución o cancelación de los sindicatos o de cualquier otro tipo de organización profesional que los trabajadores se empeñen en constituir para la defensa y promoción de sus respectivos intereses.

6.7. Disolución de los sindicatos

Por disolución del sindicato se suele entender, en su concepción más amplia, su desaparición intencionada, merced a la decisión de los miembros que lo integran. En este sentido, los sindicatos podrán disolverse mediante el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren y por transcurrir el término fijado en los estatutos.

En cuanto a los efectos de la disolución de los sindicatos, el principal es la liquidación del patrimonio, liquidándose de acuerdo a sus estatutos y a falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por lo que se refiere a los efectos en la continuidad de las condiciones de trabajo, existe un punto muy importante y se trata de la situación en que quedan los trabajadores cuyas relaciones de trabajo se rigen por un contrato colectivo y se extingue el sindicato titular del mismo.

Protegiendo en forma análoga a los trabajadores, en el caso de que un patrón se separe del sindicato que celebró el contrato colectivo, puesto que el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

La Ley de 1970 vino a cubrir ese vacío, bajo el principio de que la representación de los trabajadores se rige por las condiciones de hecho en que se realiza la presentación del servicio, independientemente de la forma o denominación que se le atribuya.

6.8. Federaciones y Confederaciones

Con la intención de fortalecer la vida sindical y lograr, de esta manera, la efectiva defensa y permanente promoción del interés profesional se reconoce y fomenta, en la Ley, la existencia jurídica de las federaciones y las confederaciones. Aclarando que el legislador no define a ninguna de las dos figuras; mencionando únicamente que los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de la misma ley de la materia, en lo que sean aplicables.

Frente a la oscuridad de la Ley, dice el maestro Néstor de Buen, “procede afirmar que es suficiente el acuerdo de dos sindicatos para crear una federación, y de dos federaciones o de una federación y un sindicato nacional, para constituir una confederación”.²⁰

En este sentido el artículo 5° del Convenio Internacional Núm. 87, previene que: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 738.

6.8.1. Definición

La Ley no contiene, como en el caso de los sindicatos, una definición, por esta razón presentamos dos alternativas para definir las federaciones y confederaciones.

- La definición formal: denominada así precisamente, porque no existe una definición legal. Proponiendo la siguiente: Las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora.

En la definición encontramos dos elementos: a) Los sujetos creadores de las federaciones y confederaciones no son los trabajadores individualmente considerados. Y b) La finalidad de estas nuevas organizaciones es la misma que corresponde a los sindicatos, pero llevada al cabo, ya no dentro de intereses concretos o particulares, sino con la vista fija en las necesidades e ideales de la clase trabajadora.

- Definición substancial: partiendo de la base de que las federaciones y confederaciones son el último eslabón en la cadena de la unidad del trabajo, integrándose por sindicatos, como la célula fundamental, que se ocupa de las más diversas actividades, de lo que tiene que deducirse que su misión es universal, porque consiste en lanzar su mirada sobre la totalidad de las cuestiones que afectan o pueden afectar al trabajo.

Y siguiendo lo anterior, proponemos la siguiente definición: Las federaciones y confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tiene como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos.

6.9. El sindicato dentro del derecho de huelga

Al definir al sindicato, hay que tomar en consideración, de manera muy especial, el régimen de la profesión, y así no sólo se le reconoce como finalidad el logro del mejoramiento y la protección de sus adheridos, sino que busca esencialmente, por medio de la organización sindical de trabajadores, la reglamentación del oficio y el establecimiento del derecho normativo a que han de sujetarse en sus relaciones con la clase patronal, tesis que se confirma en la misma ley, al establecer las diversas clases de sindicatos y siendo la necesidad de la cooperación y de la mutua ayuda, la que impulsa a los asalariados a coaligarse para ofrecer resistencias y obtener las mejores ventajas posibles, frente al otro factor de la producción, las que no podría alcanzar permaneciendo aislada, es indudable que la esencia de toda organización sindical de trabajadores la constituye precisamente el interés de clase, que tiene como principales manifestaciones, la reglamentación del oficio y el establecimiento de ese derecho normativo a que ha de sujetarse en sus relaciones con el patrón.

Por otra parte, la coalición constituye también una agrupación de trabajadores o patronos para la defensa de intereses comunes, pero se trata de una agrupación transitoria, por lo que una vez realizado su objetivo esporádico, queda disuelta; en tanto que el sindicato de trabajadores es una agrupación permanente, que se considera como coalición permanente para los efectos del emplazamiento de huelga conforme a la nuestra Ley Laboral.

Es así que el sindicato, como coalición permanente y registrado ante la autoridad competente, el que goza de personalidad jurídica; es decir, es el sujeto colectivo del derecho del trabajo y tienen capacidad legal para celebrar el contrato colectivo; para ejercitar las acciones que nazcan del contrato colectivo o de la ley; para pedir la revisión del contrato colectivo que hubiere celebrado. Finalmente, el sindicato tiene capacidad legal para demandar o ser demandado por faltar al cumplimiento colectivo o de la Ley.

6.10. El sindicato como titular del Contrato Colectivo de Trabajo

Contrato Colectivo de Trabajo es el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador.

Los únicos que pueden pedir o exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo son los sindicatos legalmente constituidos, y nunca las coaliciones de trabajadores o éstos en forma individual.

En la celebración del Contrato Colectivo deberá siempre tenerse presente que sus disposiciones regirán únicamente para el futuro; no podrán afectar derechos adquiridos de los trabajadores ni prestaciones ya devengadas y no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados.

Sólo los sindicatos pueden ser titulares de los contratos colectivos de trabajo y sus disposiciones alcanzan y benefician a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento aunque no pertenezcan al sindicato que lo celebró.

Los laudos que reconocen la titularidad de un contrato colectivo a favor de un sindicato, en nada afecta los intereses jurídicos de la empresa o patrón, cuando condena a reconocerle a un sindicato determinado dicha titularidad, ya que el patrón tiene la obligación legal de celebrarlo cuando se lo solicite el sindicato y cuando éste represente el mayor interés profesional en la empresa o establecimiento.

Cuando un sindicato obtiene la titularidad de un contrato colectivo es porque representa el interés profesional mayoritario

dentro de la empresa y la titularidad lleva consigo la administración del contrato pues ésta es uno de los efectos derivados de la titularidad.

Para acreditar el sindicato reclamante, que es a quien corresponde la carga de la prueba, que los trabajadores de la empresa han ingresado al mismo, debe demostrar que ha comunicado ante la autoridad donde está registrado el sindicato, que ha cumplido con lo establecido en sus estatutos, que los trabajadores de la empresa han causado alta como miembros del mismo; que se comunicaron esas altas a la autoridad ante la que está registrado y que ante esa autoridad obra la lista con el número, nombre y domicilio de los miembros y nombres y domicilios de los patronos, empresas o establecimientos en donde prestan los servicios.

Por otra parte, también la Corte tiene declarado que no puede ser cedido por una central obrera a otra, el contrato colectivo de trabajo, sólo los trabajadores pueden determinar si aceptan o no el cambio de organización sindical, pues del estudio de las disposiciones legales sobre la materia se llega a la conclusión de que aún cuando un sindicato hubiese cedido la administración de un contrato colectivo, las personas que se encuentran prestando servicios en el centro de trabajo, están facultadas para no aceptar como titular de sus relaciones obrero patronales a la nueva organización, en atención a la libertad de sindicalización.

En este mismo orden de ideas, la Suprema Corte de Justicia tiene establecido que cuando se reconoce por la Junta de Conciliación y Arbitraje la titularidad y administración de un contrato colectivo a favor de otro sindicato en virtud del resultado que arroje la prueba del recuento efectuado en términos legales, la Junta debe condenar a la empresa a reconocer al sindicato que obtenga la mayoría, como nuevo titular y administrador del contrato colectivo que esté vigente en la empresa, pero no debe condenarla a la firma de un nuevo contrato colectivo de trabajo.

6.10.1. Reconocimiento de esta titularidad por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

La Suprema Corte en su tesis intitulada “Huelga. Corresponde exclusivamente al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo la continuación de la”; nos refiere que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del diverso 920 de la misma Ley, es decir, si es presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley; por lo que la huelga estallada por el sindicato emplazante no puede ser continuada por los trabajadores que desligándose del mismo forman una coalición temporal.

Existiendo, en este mismo orden de ideas, otra tesis intitulada “Huelga, emplazamiento a la. Corresponde exclusivamente al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo”; citando que de conformidad con el art.923 de la Ley Federal del Trabajo, sólo se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando sea formulado conforme a los requisitos del art.920 de la Ley de la materia, o sea, presentado por el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del contrato-ley, y por ende, cualquier irregularidad o deficiencia en el contrato colectivo registrado no puede invocarla un sindicato ajeno a la relación, para de esta manera pretender el emplazamiento a huelga, porque el legislador es determinante al señalar los presupuestos de procedencia.

Por lo que el art.923 de la Ley Federal del Trabajo es uno de los preceptos más cuestionados en relación con el ejercicio del derecho de huelga. El citado precepto introducido en la ley de la materia por las modificaciones procesales de 1980, prescribe:

“No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos legales, o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el

trámite de cualquier emplazamiento a huelga deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente”.

Consideramos que la finalidad del citado dispositivo legal no es otra que la de evitar los procedimientos de huelga impropios o ilegales, con la secuela de daños y perjuicios que para ambas partes del procedimiento, éstos ocasionan y con base en que, antes de la tramitación del emplazamiento, existen constancias legales acreditativas de su improcedencia legal.

A todas luces resalta lo justo y acertado de esta disposición, la que no califica la huelga además tiende a evitar trámites, tiempo y esfuerzos que resultarán en todo caso, inútiles, al no ajustarse a derecho la citada promoción de emplazamiento a huelga.

7. Huelga

La suspensión del trabajo, como medida de presión, decidida en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades. Puede intentar, bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo y en ese caso tendría carácter laboral. A veces se trata, simplemente, de un acto de protesta, o bien, en ocasiones es la manera de lograr el cambio en las estructuras de gobierno.

La huelga, en cuanto instrumento de presión, implica, de alguna manera, la respuesta a la fuerza coactiva del Estado, que se expresa mediante el castigo a las conductas contrarias al orden. En esa medida la huelga es un acto contrario al orden establecido, y que a lo largo de estos subtítulos abordaremos más detalladamente, la esencia, estructura, elementos, etc., de esta figura jurídica tan importante dentro del mundo laboral.

7.1. Concepto

Dentro de un proceso irregular que se inició en Inglaterra, hacia las primeras décadas del siglo XIX, la huelga se transformó en un hecho jurídico tolerado por las autoridades. Entonces se le explicaba, como una especie de derecho natural a la abstención del trabajo, que se interpretaba, sin embargo, como un incumplimiento grave de la obligación de prestar el servicio, derivado del contrato laboral y que aparejaba la posibilidad del despido con causa. En esta virtud, de producirse de facto, la suspensión de las actividades, el patrón después de rescindir las relaciones laborales de los trabajadores huelguistas, podía sustituir, a voluntad, el trabajo de los obreros en huelga, neutralizando en rigor, los efectos de la misma.

Sin embargo, en la perspectiva histórica, frente a la dictadura contractual de los patrones, solamente coaligándose para la tutela del interés colectivo, los obreros pudieron contar con una relativa libertad de contratar, conminando al empresario a negociar las condiciones tanto normativas como salariales, a través del contrato colectivo, precedido con frecuencia, de la suspensión de las labores y a través, resulta claro, de la acción y la injerencia sindical.

La huelga se tradujo en el instrumento idóneo para plegar al patrón a la concertación de las condiciones de trabajo y a la aceptación forzada de determinadas reivindicaciones. Una expresión fundamental del movimiento obrero organizado, es la huelga, traduciéndose ésta como la abstención colectiva y concertada del trabajo, ya frente al patrón o ante el Estado, para la autodefensa y promoción del interés profesional.

El sindicalismo reformista considera que la huelga se reduce simplemente, a un mero instrumento para conseguir el equilibrio económico entre el capital y el trabajo, con el fin de preservar la justicia social.

Según el legislador, por huelga debe entenderse la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo).

Por otra parte el maestro Castorena la define como, “la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores”.²¹

El Licenciado Manuel Osorio, nos dice: “la huelga es el medio de lucha directa empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, consistente en el abandono colectivo del trabajo”.²²

De igual suerte el trascendente laborista contemporáneo, Dr. Néstor de Buen Lozano, define a la huelga como “la suspensión de labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo”.²³

Por su parte el Diccionario para juristas del ilustre Juan Palomar de Miguel, describe que la huelga en sentido estricto proviene del latinismo del hogar que significa el espacio de tiempo en que uno se encuentra sin trabajar. Cesación o paro en el trabajo de personas ocupadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo para imponer a los patrones determinadas condiciones”.²⁴

Sin duda alguna las consecuencias que origina una huelga ocasiona el cese del trabajo a causa de un paro colectivo de los trabajadores, lo cual obedece a varias causas que pueden ser de índole político, social o económico.

²¹ CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Porrúa. México. 1989. p. 300.

²² OSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Heitasta. Argentina. 1974. p.356.

²³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 738.

²⁴ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo I. Porrúa. México. 2000. p.784.

En este sentido los profesores de las Universidades de París y Poitiers, Jean Rivero y Jean Savatier ofrecen una definición bastante completa: “la huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia”.²⁵

Es de explorado derecho citar al Derecho Francés, del cual haremos alusión y en especial a los maestros Gérard Lyon-Caen y Jean Pelissier, los cuales recopilaron las siguientes definiciones derivadas de sentencias jurisprudenciales de la siguiente manera:

A) La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.

B) La huelga es la cesación concentrada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehúsa dar satisfacción.

C) La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.

D) La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores”.²⁶

De la Cueva contrasta y distingue el concepto de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931 diciendo: “huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores”.²⁷

Pero además, el maestro De la Cueva, propone un concepto de huelga que a nuestro parecer muy completo, diciendo:

“La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que

²⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p.588.

²⁶ Idem.

²⁷ Ibidem. p. 587.

pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad”.²⁸

Cabe precisar, entonces, que la huelga es defendida como una expresión calificada de la democracia social contemporánea, pues a pesar de sus efectos de reivindicación en las relaciones económicas de producción, es un muy valioso operativo de presión frente a las autoridades políticas y las mayorías obreras controladas.

Es decir, contra los sectores proletarios manipulados por los gigantescos sindicatos burocratizados y a merced de la injerencia oficial. Después de haber citado la definición que enmarca nuestra legislación laboral en cuanto a la huelga, encontramos que de éste concepto se desprenden ciertos elementos los cuales a continuación se mencionan.

7.2. Elementos de la definición legal

Como ya se citó con antelación el ámbito legal de la huelga, tiene un gran reconocimiento por parte de nuestro legislador al consagrar este derecho que tienen los trabajadores.

“Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros”. Así se advierte en la fracción XVII del ahora apartado “A” del artículo 123 constitucional, siendo pertinente mencionar, a manera de ilustración, que también en la fracción X del apartado “B” de este artículo se reconoce el derecho de huelga a los trabajadores de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, aunque con graves limitaciones al preceptuar que “...podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determina la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra”.

²⁸ Ibidem. p. 588

En cuanto a la reglamentación de este derecho, por lo que toca únicamente a los trabajadores del apartado “A”, se define a la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores. De esta definición, a manera de concluir éste punto, podríamos sacar los elementos siguientes:

- Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
- Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que marque la ley.

7.3. Naturaleza jurídica de la huelga

Definida dentro de nuestro sistema como “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”, la huelga se reglamenta, alterando su naturaleza, como uno de los procedimientos laborales más importantes dentro de nuestra materia.

Estimamos, que al reglamentar la huelga como procedimiento, los trabajadores se ven obligados a obtener, como un permiso previo, el consentimiento policiaco del Estado, que después de ponderar el interés público, que con gran frecuencia identifica con el particular de los patrones, decide si es conveniente el suspender las labores.

Convertida en rito judicial, deja de ser un auténtico derecho de y para los trabajadores, así como una garantía de libertad para ellos, transformándose, más bien, en un mecanismo de control social y en un efectivo instrumento de opresión. Deformada así, la huelga se ha convertido, dentro de nuestro sistema, en un arma para el autoritarismo; en un mero pretexto para burocratizar la acción colectiva y concertada de los trabajadores.

En su visión de conjunto, la huelga ha sido entendida como una institución fundamental de la lucha de clases, por cuanto respecta al triunfo social y al encubrimiento del proletariado. Dentro de nuestro

sistema y ante los efectos de la mecánica de control que parece generalizar la conjuración y el castigo de los diferentes movimientos de huelga, se hace imperativo el reclamo del moderno derecho del trabajo, de limitar, cuando no de prohibir la injerencia del Estado dentro de estas movilizaciones, así como sancionar, con el peso de la ley penal incluso, cualquier obstrucción de los patrones a la vida de los sindicatos, así como sus complejas prácticas y trampas antisindicales.

Con todo esto, se puede observar que la huelga posee una naturaleza doble, porque es, a un mismo tiempo, un derecho individual y uno colectivo, y señalamos las normas constitucionales y legales en que se apoya la afirmación: la frac. XVII del art. 123 menciona: “las leyes reconocerán las huelgas como un derecho de los obreros”, lo que significa el otorgamiento originario del derecho a todos y cada uno de los trabajadores. Pero la frac. XVIII asigna a estos movimientos una finalidad colectiva, a saber, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción. Concluyendo que no podemos cernir la naturaleza jurídica de la huelga a un campo individual o colectivo, sino que dependiendo las circunstancias que se estén viviendo, es el punto de vista adoptado.

7.4. Fines y objetivos legales de la huelga

De acuerdo con el principio de libertad sindical, corresponde a los trabajadores determinar cuales son los fines que pretenden alcanzar a través de la proclamación y en su momento, del estallamiento de la huelga. De esta suerte, con el sentido y oportunidad de los intereses profesionales que persiguen los huelguistas, estos son quienes deciden como diseñar sus estrategias reivindicatorias y en que forma hacer valer sus pretensiones jurídicas frente a quienes consideran que violentan sus derechos.

Pero al igual que respetar el interés ajeno, todo hombre tiene el derecho y en la especie, los trabajadores, de que se respete su

integridad, su existencia y su dignidad personal y familiar, con motivo y ocasión de su trabajo.

Por lo mismo, cuenta el trabajador con la potestad de decidir, en conjunto con sus compañeros, la forma e intensidad de sus movilizaciones de lucha y resistencia sindical para enfrentar el abuso del patrón o inclusive del Estado, cuando desconozcan o violenten su interés profesional.

De esta suerte, es manifiesto que los fines de la huelga dependen de lo peculiares y cambiantes que resulten las causas que precipiten los conflictos colectivos que incidan en una huelga profesional, económica o atípica. Sin embargo, es factible sostener que a través de un esfuerzo de síntesis, esos fines diversificados pueden reducirse a dos vertientes:

- La defensa de los intereses profesionales de los trabajadores, y
- La promoción permanente y progresiva de sus reivindicaciones.

Mas en el derecho mexicano, en clara contradicción con la libertad sindical y el espíritu social del derecho del trabajo, se arrebató a los trabajadores el derecho a decidir los fines de sus huelgas, para que el legislador venga a ser quien determine el objeto de las mismas.

Este absurdo nos obliga a distinguir entre fines esenciales de la huelga, por un lado, y sus objetivos legales, por el otro. En esta virtud, el legislador señala como objetivos expresos de la huelga los siguientes:

- Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y el trabajo.

Como derecho, la huelga habilita a los trabajadores para decidir cuándo y en qué condiciones han de presionar a las empresas y al

Estado, para conseguir sus pretensiones y reestablecer el equilibrio que consideran alterado en su perjuicio.

- Otros objetivos de dicha figura, señalados por el legislador, son el exigir la firma o en su caso, la revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley.

- Otro mas consiste en requerir a la empresa, la observancia de las normas sobre la participación de utilidades.

- Un objetivo importante y sugestivo de la huelga es el apoyar otro movimiento huelguístico realizado conforme a los términos de ley.

- Finalmente un objetivo específico reconocido por el legislador es el exigir la revisión anual de los salarios en los contratos colectivos de trabajo o en su caso, del contrato-ley, disposición adicionada durante el echeverriato con el fin de compensar los estragos de las devaluaciones y la crisis que se precipitó. Así, una vez citados los objetivos de la huelga, se debe además, cumplimentar con los requisitos legales para que éste procedimiento sea considerada como existente.

7.5. Requisitos de fondo, forma y mayoría

Para que una huelga pueda ser declarada existente se requiere que cumpla con los requisitos de fondo, forma y mayoría.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar existentes los movimientos de huelga, estimado que desde el momento en que la huelga estalla tiene a su favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de inexistencia se resuelve al respecto.

Si la petición de inexistencia es infundada la junta simplemente resuelve que no da lugar a declararla inexistente.

Cabe agregar que los requisitos legales para que sea procedente la huelga o suspensión del trabajo lleva a cabo por un sindicato o una coalición mayoritaria de trabajadores se ajuste a las disposiciones legales sobre la materia, se requiere lo siguiente:

- De fondo: que el objeto de la huelga sea alguno o algunos de los señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- De mayoría: es decir que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o sea, por la mitad mas uno de los laborantes.
- De forma: que consiste en que se cumpla previamente con todos los requisitos formales señalados en el artículo 920.

Los requisitos de forma son los referidos al escrito que se dirige al patrón por conducto de la junta, consignando lo que se reclama y anunciando el propósito de ir a la huelga si no le son satisfechas las peticiones, debiéndose cumplir además con las formalidades señaladas en la ley.

7.6. Etapas de la huelga

En cuanto al procedimiento, la reglamentación de la huelga, en los términos actuales, priva a los trabajadores de su potestad de frenar las labores en el momento deseado, como una medida de presión frente a los patronos y al Estado, sujetando su ejercicio a una auténtica autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Formalmente, como ya se ha señalado, la huelga es considerada un derecho irrestricto de los prestadores de servicios para asegurar y promover sus intereses sin intervenciones de ninguna especie.

El limitar que se estalle, viola de manera irremediable la libertad de los trabajadores y de sus agrupaciones.

A partir de las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, el tradicionalismo doctrinal considera que el procedimiento de huelga se desarrolla a través de estas etapas:

- Gestación
- Prehuelga
- Huelga estallada

A continuación analizaremos con detalle cada una de las citadas.

7.6.1. Etapa de gestación

El periodo de gestación se inicia desde el momento que los trabajadores del sindicato titular del contrato colectivo, tienen alguna inconformidad laboral. En este periodo se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.

Sólo intervienen en la gestación los trabajadores pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el periodo de prehuelga.

7.6.2. Etapa de prehuelga

Debe tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.

Para el pensamiento tradicionalista éste periodo persigue dos fines; el primero consiste en favorecer la gestión conciliadora de las juntas, a la vez, que otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores, y la segunda, evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades.

Esta etapa, comprende desde la presentación del pliego petitorio ante la Junta, hasta el estallamiento de la huelga, con el paro formal de las labores.

7.6.3. Etapa de huelga estallada

Esta se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores; en dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.

Así también y no obstante que la ley no lo contempla, las juntas han exigido que la huelga sea estallada pacíficamente y con exactitud en la fecha y horas señaladas.

En esta virtud si no se colocan las banderas en el momento preciso o a criterio de la junta, la huelga no se limita a la mera suspensión de las labores, podrá ser declarada inexistente.

Frente al extremo cuidado de las juntas de declarar legalmente inexistente la huelga que no se estalla exactamente en el momento indicado, so pretexto de que se hizo antes o después de la fecha señalada en la promoción de emplazamiento. De la Cueva considera “desde nuestra perspectiva es el colmo de la formalidad oficialista; una fórmula inconstitucional que no encuentra fundamento dentro del orden vigente y que rompe, en absoluto, con la justicia social”.²⁹

7.7. Calificación de la huelga

Una vez que el patrón ha sido avisado del emplazamiento a huelga mediante peticiones por escrito, con la finalidad de que éste de contestación lo que a sus intereses convenga, la Junta de Conciliación y

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Ob. Cit. p.608.

Arbitraje citará a los interesados a una audiencia de conciliación en la que debe procurar avenirlas sin prejuzgar respecto de la existencia o inexistencia, justificación o no de la huelga, de no existir conciliación, la suspensión del trabajo procederá al final del término fijado por la ley, quedando de ese momento la facultad de las partes para solicitar la declaratoria de existencia o inexistencia de la huelga.

A saber la Ley Federal del Trabajo contempla tres conceptos o situaciones que pueden producirse en materia de huelga y que son huelga legalmente existente, ilícita y justificada. Las huelgas se clasifican, dentro de la ley de la materia en:

- Existentes
- Inexistentes
- Lícitas
- Ilícitas
- Justificadas, y
- Por solidaridad.

Mencionadas de manera expresa dentro de la Constitución Política, describiendo a continuación cada una de ellas.

7.7.1 Huelga existente e inexistente

Huelga existente, así se ha denominado, no a la movilización obrera, sino al trámite de tipo procesal que para operar la interrupción temporal de las labores, reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley determina expresamente, para el estallamiento de la huelga.

La huelga legalmente existente como la define el maestro De la Cueva es “la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras”,³⁰ previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos

³⁰ Ibidem. p. 602 y 603.

movimientos. Por otro lado, la huelga inexistente, implica e indica que se realiza sin cubrir, de manera completa, total o tan sólo parcialmente, los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley establece expresamente. En tal virtud constituye la limitación más importante al derecho irrestricto de huelga.

A juicio de Mario de la Cueva, “la huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica, la reglamentación existente”.³¹ Huelga inexistente, en fin, es aquella que se estalla con la comisión de los elementos procedimentales.

De esta suerte, declarada formalmente la inexistencia en cuestión, el legislador previene que deberán adoptarse las siguientes determinaciones:

- Fijar un término de 24 horas para que los huelguistas retornen a su trabajo.
- Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvo que mediara alguna causa que pueda justificarlo.
- Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra, para tal efecto, en ninguna responsabilidad.
- Igualmente, se decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores.

7.7.2. Huelga lícita e ilícita

En principio nuestra Carta Política previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo.

³¹ Idem.

Retomando lo anterior, el artículo 123 se refiere en tres ocasiones a la licitud e ilicitud, en dos de ellas a propósito de la huelga y la tercera en relación con el paro empresarial. Y así tenemos primeramente la fracción XVIII, que en una redacción positiva, determina: “las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”.

En efecto, y a la luz del derecho comparado, si es que así conviene a los intereses profesionales de los trabajadores, de acuerdo con su criterio de lo que es desequilibrio entre todos los factores de la producción, los trabajadores pueden requerir el ajuste de su contrato colectivo de trabajo, mediante el acopio de la huelga, en el momento que lo consideren oportuno. En conclusión las huelgas es lícita cuando reúne los requisitos de fondo o sea, buscar el equilibrio entre los factores de la producción.

Y en un párrafo posterior, esta vez con redacción negativa, se lee que las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercite actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

7.7.3. Huelga justificada e injustificada

El patrón no está obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al período de huelga, sino en un solo caso, cuando los motivos de ella le son imputables. Una definición clara de cuando los motivos de la huelga son imputables al patrón, no la tenemos, sin embargo el patrón está obligado a pagar los salarios de los trabajadores cuando se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrón.

El término culpa lo tenemos que referir al concepto ordinario, es decir, el patrón es culpable de la huelga cuando ésta se declara por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas. En dos casos, por

lo menos, puede darse ese incumplimiento: uno, cuando viola el contrato colectivo de trabajo y la huelga tiene por objeto exigir su cumplimiento y el otro, cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo si lo permiten sus condiciones económicas.

De la doctrina se desprende una distinción dual, de un lado, los conceptos de huelga existente o inexistente y huelga lícita o ilícita, y del otro, huelga justificada o injustificada. Los dos primeros se relacionan con la huelga como procedimiento o instrumento de coacción, mientras el tercero se refiere a la procedencia o improcedencia de los derechos sustantivos reclamados por los trabajadores.

Dentro del ordenamiento mexicano, el legislador define la huelga justificada como aquélla que se lleva a cabo, por motivos imputables al patrón. Sus efectos mas señalados consisten en que de calificarse de esta suerte, obligan al patrón a que cubra a los huelguistas, el monto integral de los salarios caídos de los que fueron privados hasta la normal reanudación de las labores. Trueba Urbina considera, por su parte, “que la huelga imputable o justificada es aquélla en la se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita; en tanto que la huelga inimputable al patrón es aquélla en que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de la misma; la base para la declaración de la imputabilidad o inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita o existente”.³²

Huelga injustificada es la que se declara cuando la parte patronal ha accedido a las demandas de los trabajadores y a pesar de esta circunstancia se lleva a cabo la suspensión de labores.

Dentro de este orden de ideas se ha apuntado que “el concepto de imputabilidad y por ende la inimputabilidad responde a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable o un acto infundado de los trabajadores. Mas

³² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1972. p. 280.

cabe considerar que confirmado en la jurisprudencia desde hace ya varias décadas, prevalece el criterio cuestionable de que pese a la declaración de que la huelga es legalmente existente, no se entiende, como consecuencia, que la misma deba ser considerada imputable al patrón”.³³

Por lo tanto, la justificación de la huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto: así por ejemplo, si la Junta decide que existió el incumplimiento del contrato colectivo o que las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los trabajadores para ser impuestas como contenido normativo del futuro contrato colectivo eran razonables y justas, lo que conlleva la tesis de que la oposición no fue justificada, deberá declarar que los motivos, esto es, las causas que llevaron a los trabajadores a la huelga, fueron imputables al patrón y lo condenará al pago de los salarios de los días holgados; aquí podemos observar claramente, que estamos en presencia de una huelga justificada.

7.8. Terminación de la huelga.

El sistema de la reglamentación del derecho de huelga, dentro de nuestro ordenamiento, comprende la regulación y la determinación expresa de las causas por las cuales puede terminar ésta. El legislador previene, el alcance y finiquitación de este derecho social, por lo que dispuso las cuatro posibles situaciones en que pueda terminar la huelga y que a continuación se estudian:

- El mutuo consentimiento: Se señala, en primer término, que la huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto, a saber, los obreros huelguistas coaligados y la empresa afectada por el movimiento. Se suele considerar que esta causa constituye la fórmula general utilizada por los factores en pugna, para

³³ Ibidem. p.266.

dirimir la controversia de la huelga, acordándose, en sus términos, las condiciones idóneas para restaurar el orden y reanudar las labores.

Es a través de esta vía como las partes sociales dirimen, regularmente, graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquéllas, puesto que los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos. La experiencia corrobora que esta es la forma de arreglo en que para la reanudación del trabajo se pacta el pago total de los salarios que se dejaron de percibir a lo largo de la huelga sin que los trabajadores tengan que acudir a la tramitación del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrón.

- El allanamiento del patrón: El segundo supuesto que el legislador contempla para terminar la huelga, es el allanamiento del patrón a las pretensiones del pliego petitorio presentado al efecto. Esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas, no es bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo prometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.

- El laudo arbitral privado: En una tercera hipótesis se expresa que la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes sociales hayan elegido esta medida para dar solución a su conflicto. Mas tal clase de arbitraje corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento, o que en definitiva no sea observado o cumplido por las partes, y no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento, por lo que las mismas habrán de someterse previamente a un compromiso arbitral de la Junta.

- El laudo arbitral de la Junta: Este cuarto sistema funciona en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de

salida. Pese a su preponderancia, su prestigio va disminuyendo, debido a la poca credibilidad en la justicia de los tribunales del trabajo.

En efecto, hacia los últimos tiempos, sobre todo en los años duros de la Secretaría del Trabajo durante el salinato, la exacerbación de la justicia de consigna, que hace creer con reservas, que esta pueda continuar disfrutando del prestigio de una alternativa viable para preservar el Estado de derecho.

Con respecto a este tipo de arbitraje habrá de seguirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica si la huelga pretende cambiar las condiciones generales de trabajo, el procedimiento ordinario laboral, si con la misma se ventilan los conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo.

Mas cabe considerar que puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no acatar el laudo de la Junta. En este caso, dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con 3 meses de salario; 20 días de salario por cada año de servicios prestados; la prima de antigüedad de 12 días de salario por año, con el tope del doble del salario mínimo y todo ello adicionado a los salarios caídos durante el procedimiento

De otra parte, si son los huelguistas los que inobservan el arbitraje en cuestión, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna dar por terminados los contratos de trabajo.

Es así, como se finaliza la primera parte de éste trabajo en donde se dieron las bases generales para entender de una manera más clara el tema a desarrollar y adentrarnos ahora al camino histórico que han recorrido las figuras principales de ésta investigación, la coalición y la huelga.

CAPITULO II

EVOLUCIÓN DE LA COALICIÓN Y DE LA HUELGA EN MÉXICO

Una vez asentadas las bases de nuestra investigación, nos adentraremos al mundo histórico en el cual se desarrollaron la coalición y la huelga en nuestro país, para tener así un esquema mucho más amplio y completo del tema a desarrollar comenzando por la época precolombina hasta llegar a la época actual.

I. Epoca precolombina

Los aztecas, pueblo de agricultores, habían venido de Aztlán, situado en el noroeste del actual territorio mexicano, quizás empujados por movimientos migratorios chichimecas, quizás en precaria alianza con éstos. Ya cuando llegaron al altiplano tenían una cultura muy superior a la de los demás chichimecas, algo que se manifestó no sólo en el nivel más elevado de la agricultura, en su religión, o en el hecho de vestirse ya con tejidos, sino también por su organización social en clanes.

El maestro Margadant, nos menciona en sus estudios que “dentro del pueblo azteca hubo unos 80 clanes –calputin, plural de calpulli- con una autonomía, sistema patrilineal y patrilocal, propiedad colectiva de ciertos terrenos (igualmente designados como calputin), propias tradiciones religiosas, leyendas sobre sus antepasados y generalmente dedicados a una misma profesión, de manera que también tuvieron funciones semejantes al gremio de la Europa medieval”.³⁴

³⁴ MARGADANT S., Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Décima segunda edición. Esfinge. México. 1995. p.25.

Dentro de las clases sociales en el imperio azteca, la nobleza era hereditaria, pero algunos privilegios de que gozaban los nobles eran inherentes a las funciones que individualmente ejercían; así, por hazañas bélicas, por ejemplo el plebeyo podía subir al rango de nobleza. Más tarde, bajo el régimen español, esta nobleza indígena fue reconocida por la corona de España y siguió gozando de ciertos privilegios.

Importantes en ésta época fueron los sacerdotes, además de los supremos sacerdotes, ligados a la Corte, donde intervenían en importantes decisiones políticas. Una situación privilegiada fue la de los comerciantes en grande, especializados en el comercio por mayoreo, interregional; los pochtecas, así se llamaban, siendo una clase hereditaria con rasgos militares y caracteres secundarios de embajadores y espías.

Por encima del agricultor común y corriente estuvo el artesano, miembro de un gremio, cuyas calidades fueron controladas mediante un examen, después de un periodo de aprendizaje bajo las órdenes de un artesano ya reconocido. Bajando un escalón más, encontramos a los agricultores ordinarios, los macehuallis, organizados en calputin (entidades inferiores a la de ciudades) donde gozaban de una parcela y del derecho de usar los terrenos de uso común, mientras que no dejaran de trabajar sus parcelas por más de dos años. Debían trabajar en los terrenos destinados al tributo, y podían verse obligados a hacer servicio militar. Así también, dentro de los calputin hubo jefes de cada 20 familias, y jefes superiores para cada 100 familias, que debían ejercer una vigilancia moral y policiaca sobre ellas.

Una posición especial, inferior, tenían los mayeques o tlamaitl, comparables a los servi glebae de la Edad Media occidental; quizás eran restos de una población autóctona, dominada por los aztecas. Y como último peldaño encontramos a los esclavos.

Añadiendo el punto anterior, el doctor Margadant manifiesta que “de la victoria de Izcóatl sobre Azcapotzalco nació una nueva categoría social, la de los siervos de la gleba, los mayeques, que debían trabajar

tierras ajenas —de la nobleza azteca-, recibiendo como remuneración una parte de los productos”.³⁵

En realidad poco hay que decir en torno a la posible forma de regulación de las condiciones de trabajo existentes hasta antes del arribo de los conquistadores.

En forma paralela con la esclavitud había artesanos y obreros libres; así lo revela Hernán Cortés en su Segunda Carta de Relación que dirige al Rey de España, Carlos V, al narrar lo que encontró a su llegada a Tenochtitlán: “Hay en todos los mercados y lugares públicos de la dicha ciudad, todos los días, muchas personas trabajadoras y maestros de todos los oficios, esperando quien los alquile por sus jornales”.

Esos artesanos y obreros libres debieron haber generado numerosas relaciones con quienes los contrataban; sin embargo, no se conserva con claridad ningún indicio que conduzca a determinar las posibles formas de jornada, de salario y demás condiciones relativas a la prestación de servicios que se daban en aquella etapa de vida indígena.

2. Epoca colonial

Este mundo nuevo tenía civilización y cultura propias; sus tierras se dividían entre reyes, nobleza y común de los vecinos; existían desigualdades económicas sobre organización de castas, reveladoras de privilegios y de esclavitud; no había industria ni capital, sólo trabajo. Tal era la situación económica y social del Anáhuac a la llegada de los conquistadores.

El descubrimiento del Nuevo Continente fue de gran trascendencia en el orden jurídico, económico, político y social; biológicamente, originó la formación de un nuevo tipo humano con la fusión del europeo y del nativo.

³⁵ Ibidem. p.31.

Al descubrimiento le siguieron lógicamente la conquista y la colonización, con resplandores de incendio, vasallaje y tiranía, opresión e injusticia, con el señuelo de incorporar al indio a la civilización occidental, pero la verdad era someterlo a un estado de servidumbre.

El régimen de explotación del trabajo humano quedó perfectamente instituido mediante la encomienda; de tal modo que todo aprovechamiento del trabajo de los aborígenes para la labranza y crianza de animales, construcción de edificios o casas, labores de minas, cargos, trajines, obrajes, etc., se denominaban “servicios personales”. Estos servicios fueron obligatorios durante todo el siglo XVIII y dejaron huellas profundas en la economía rural de las naciones hispanoamericanas.

Respecto a los gremios, Trueba Urbina nos hace referencia a que “los gremios de la Nueva España tuvieron su antecedente en los gremios europeos, es decir, nacieron del Sistema Gremial Europeo. El primer gremio fue el de bordadoras, constituido en el año 1546, en época del virrey De Mendoza. Estos gremios constituían agrupaciones de artesanos que disfrutaban del derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con normas elaboradas por ellos y sancionados por las autoridades”.³⁶

Cuando los gremios se implantaron en la Nueva España, comenzaba su decadencia en Europa; el nacimiento y desarrollo de estas instituciones en América estuvieron alentadas por un conjunto de privilegios que mantuvieron su subsistencia más allá de la Colonia.

La historia del trabajo en México arranca de la encomienda, que era el instrumento suministrado de servicios personales y se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesano y el obraje capitalista.

Tales formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecido al de la

³⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México. 1950. p. 11.

esclavitud, originando gran malestar social, que se fue desbordando con el incremento de procedimientos capitalistas a base de explotación sin límites. A consecuencia de este sistema económico surgieron los primeros defensores de la gleba, los agitadores, porque las condiciones de la vida laboral eran intolerables; las normas tutelares de las Leyes de Indias resultaban puramente románticas; en la realidad su protección era ineficaz.

Hechos evidentes de ese profundo descontento, actos de defensa común con paralización del trabajo y en algunos casos demostraciones de fuerza que culminaban en derramamiento de sangre, alentaron de hecho la rebeldía de los de abajo.

El maestro Trueba nos relata un suceso de esa época, comentándonos que “uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo data del 4 de julio de 1582, según el musicógrafo Gabriel Zaldívar, quien después de referirse a diversas rebeldías de los trabajadores originadas por bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana de México contra el Cabildo, en los fines del siglo de la conquista y cuando la Iglesia tenía un poder superior al Gobierno.

La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del propio año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales, de por sí miserables, reanudándose entonces las labores”.³⁷

Por otro lado, el amotinamiento de obreros mineros de Real del Monte, que excitados por agitadores mataron al Alcalde Mayor y a uno de sus empleados y amenazaron de muerte al señor Romero de Terreros, quien abandonó la mina en poder de los empleados, con catastróficas consecuencias, en un suceso que revela defensa colectiva con paralización del trabajo.

³⁷ Ibidem. p.13

También aparecen brotes de protesta en las grandes fábricas del Estado (estancos). Los obreros del Gran Estanco de Tabaco, allá por el año de 1768, cuando era virrey don Martín Mayorga, ante la amenaza de un aumento de horas de trabajo, suspendieron sus labores y salieron por las calles de la ciudad en son de protesta; la muchedumbre entró en Palacio sin respetar la guardia, y con tales actitudes obtuvieron del virrey la orden de que no se implantara el aumento del trabajo.

He aquí algunas de las inconformidades que trajeron como resultado la defensa colectiva de las condiciones de trabajo, constitutivas no sólo de protestas y amenazas, sino de suspensión de labores y de acción directa contra los explotadores o sus representantes: origen del paro obrero y antecedente de la huelga.

La vida colonial se desenvolvía al amparo de reglamentos del trabajo en el campo, talleres y obrajes, para proteger teóricamente el servicio de los indios; en la práctica se recurría a la violencia para conservar el régimen de esclavitud. Esta situación del trabajo en la Nueva España provocó un abismo infranqueable entre explotadores y explotados, con todas las consecuencias trágicas y dolorosas que denuncia la historia.

3. México independiente

El coloniaje y sus instituciones, la ineficacia de las Leyes de Indias y de sus disposiciones complementarias, el estado de servidumbre del peón, el abuso de los señores feudales españoles, originaron una honda división de clases: una compuesta por vencedores, encomenderos, maestros artesanos, dueños de obraje, y la otra, por los vencidos, peones y jornaleros, víctimas de su sino histórico.

El contraste de condiciones sociales fue gestando la rebeldía de los de abajo, hasta culminar en la Revolución de Independencia.

Las pugnas entre las diversas categorías sociales que componían la Nueva España, fueron factor preponderante de la Revolución de Independencia; sin dejar de estimar como fundamental para la emancipación política, el derrocamiento de los Borbón, que llevó a cabo Napoleón I, por influencia de la burguesía europea que ambicionaba explotar el Nuevo Mundo.

La Revolución de Independencia la inició el 15 de septiembre de 1810 don Miguel Hidalgo y Costilla; así, poco tiempo después de que Hidalgo diera el grito de libertad, en una breve pausa del estruendo de la guerra, el Generalísimo de América expidió el trascendental decreto el 6 de diciembre de 1810, aboliendo la esclavitud, so pena de muerte para los dueños de esclavos que no les dieran libertad dentro del término de 10 días. Terminándose con éste régimen, para dar paso unos años más adelante a un ordenamiento jurídico que dio por terminado el sistema monárquico español.

3.1. Constitución de Apatzingán

La primera Constitución mexicana fue del 22 de octubre de 1814 expedida en Apatzingán durante la Revolución libertaria, según declaración previa del Supremo Congreso, se inspiró en el sublime objeto de sustraerse para siempre de la dominación extranjera, y sustituir al despotismo de la monarquía española con un sistema de administración que, reintegrando a la nación misma en el goce de sus augustos e imprescriptibles derechos, la condujera a la gloria de la independencia y afianzara sólidamente la prosperidad de los ciudadanos.

“Esta Constitución no consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de industria, que no es más que la libertad del capital, con el propósito de integrar la industria nacional frente a la Metrópoli”,³⁸ esto es lo que afirma el maestro Trueba Urbina.

³⁸ Ibidem. p.24.

Por su parte el artículo 38 de ésta Constitución declaraba: “ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública”.

Observándose que la Constitución de Apatzingán, como la subsiguiente de 1824, omitieron consagrar el principio de libertad del trabajo; garantizando únicamente la libertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual.

3.2. Constitución de 1857

Los resabios de la vida colonial impidieron a los mexicanos el libre ejercicio de la libertad en sus diversos aspectos; no era lícito a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o industria, ni todos los trabajos les eran accesibles; las trabas derivadas de la organización gremial restringían la libertad de trabajo, así como los estancos –del tabaco, la pólvora, la sal, etc.–, limitaban el ejercicio de la industria, y la esclavitud del trabajo se convirtió en institución perenne.

Los paladines del liberalismo mexicano hicieron que surgiera esplendorosa la libertad de trabajo, plasmándola jurídicamente en los artículos 4° y 5° de la Constitución del 5 de febrero de 1857, promulgada por don Ignacio Comonfort, Presidente de la República.

La libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, pues por virtud de ésta libertad nadie puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad.

Esta ley fundamental, la primera que en nuestro país consigna expresamente el principio de libertad de trabajo bajo el régimen de derechos del hombre, en su artículo 4° decía: “todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los

derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad”.

Y complementaba el artículo 5°:

“Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”.

La Constitución de 1857, consagró de manera precisa la libertad de trabajo e industria, destruyendo la institución de los gremios y las prohibiciones a los individuos o clases para que ejercieran varias industrias, acabando con los monopolios y los estancos que heredó la República de la época colonial.

La libertad de trabajo e industria logró la proletarización del artesanado y la transformación de los obreros en fábricas, iniciándose la era del capitalismo industrial y consiguientemente las ansias de mejoramiento de la clase trabajadora, así como la necesidad de la defensa de ésta por medio de la huelga: conjunto de acciones individuales de cada trabajador, conforme al régimen individualista imperante.

Por virtud de esta disposición constitucional desaparecieron definitivamente los estancos establecidos durante el régimen colonial, y la libertad de trabajo e industria se afianzó en la conciencia nacional. A pesar de las generosas ideas inspiradoras de la libertad de trabajo, de los textos de la ley fundamental, persistió la esclavitud laboral, continuó la explotación del hombre por el hombre en forma más enérgica hasta consolidarse el régimen capitalista.

Era lógico que bajo la protección de la libertad de trabajo, los obreros explotados y oprimidos ejercitaran sus derechos inalienables e

imprescriptibles: mejoría de sus salarios y de sus condiciones de trabajo, a través de la huelga.

Y esto es, porque la libertad de trabajo engendra el derecho de trabajar y también de no trabajar, y la huelga, consecuencia de este último derecho, es el medio más adecuado de que pueden disponer los obreros para defenderse de la explotación secular del capitalismo.

El derecho de reunión que garantizaba la Constitución, la coalición y la huelga, en su dinámica, tienden a reivindicar a las masas hambrientas y subyugadas; son, a la vez, hechos que despiertan la conciencia de clase del proletariado y la transformación de su actividad mutualista en organización sindical.

3.3. Las primeras huelgas

Por sí solos se explican los primeros paros obreros, suspensiones de trabajo o movimientos de huelga: consecuencia de la libertad de trabajo consignada en la Constitución de 1857. De aquí en adelante, sin Ley Orgánica de los artículos 4º y 5º constitucionales, el apogeo del principio de libertad de trabajo fue relevante; por esto, los movimientos huelguísticos no fueron obstaculizados jurídicamente, sino combatidos por el poder capitalista mediante el empleo de la fuerza económica. Estos movimientos crearon un clima propicio para su desarrollo posterior, a pesar de las disposiciones del Código penal de 1871.

Las suspensiones concertadas del trabajo, las huelgas, datan en México del año 1865, en que se advirtió el primer brote y que esta táctica de lucha del proletariado fue propagándose a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarización de las masas, de tal modo que, cuando en 1877 llegaron a México las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarrileros norteamericanos, el campo ya estaba suficientemente abonado para excitar a nuestras masas proletarias.

El origen de esos movimientos huelguísticos se debió a la forma en que se obstaculizó la libertad de trabajo por la economía capitalista, con extremada tiranía para las masas proletarias, las cuales encontraron a través de la huelga el medio eficaz de conquistar sus legítimos derechos: jornadas humanas de trabajo y mejores salarios.

Pero no lograron obtener siquiera la limitación de la jornada de 8 horas, ni descanso dominical, ni pago del salario en efectivo, etc., que teóricamente garantizaban las leyes de Indias.

Como entonces no surgían líderes obreros, los primeros movimientos de huelga fueron dirigidos por periodistas pequeño-burgueses, quienes desde las columnas de sus publicaciones hacían prodigiosos esfuerzos por orientar a los asalariados.

En julio del año 1868 los tejedores del Distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga; por medio de ella se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a 12 horas. Otra huelga importante fue la de los mineros de Pachuca; iniciándose en agosto de 1874 y culminando en enero de 1875. Estos hechos huelguísticos son precursores de la tolerancia y sirvieron de paradigma a las huelgas realizadas al iniciarse el régimen porfirista.

Los movimientos de huelga en éste naciente régimen, no impidieron la industrialización del país que se fomentó, con la inversión de capitales extranjeros, con aparente beneficio para la economía nacional y sin ningún provecho para la clase trabajadora que no conquistó ninguna ventaja durante la Dictadura, sino, por lo contrario, sólo alcanzó amargura, dolor y luto.

3.4. Código Penal de 1871

El ejercicio individual de la libertad de trabajo fundamentaba los paros obreros y las huelgas a fin de que los trabajadores pudieran justificar y precisar libremente su trabajo y mejorar las condiciones del

mismo; pero la clase capitalista estorbó el desenvolvimiento del humanismo de nuestros economistas y juristas, empleando todos los medios a su alcance para hacer nula la huelga y lo consiguieron, si no en su totalidad, sí en gran parte, revelándose su influencia en el Código Penal de 1871.

Bajo el título de “Delitos contra la industria o el comercio”, el Código penal del 7 de diciembre de 1871, en su artículo 925 tipifica la siguiente figura delictiva:

“Se impondrá de 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”.

Esta disposición penal entraña una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas.

La huelga es la suspensión colectiva de labores, cuyo objeto fundamental es mejorar las condiciones o el rendimiento económico del trabajo, o ambos a la vez; las primeras huelgas tuvieron por objeto mitigar las inhumanas jornadas de trabajo y aumentar los salarios de hambre de los trabajadores.

A este respecto, el maestro Trueba Urbina nos dice: “los obreros no abandonan colectivamente el trabajo por simple holgazanería, sino por alguna causa que los obliga a ello”.³⁹

El precepto penal del Código de 1871 comprende el delito de huelga, pero en términos tales que aparentemente no constituía agravio al derecho de asociación que contenía el artículo 9º de la Constitución de 1857; porque el legislador seguramente estimó necesario definir cuáles eran las coaliciones ilícitas, entre éstas la huelga, para que otras

³⁹ Ibidem. p.54.

manifestaciones del derecho de asociación quedaran protegidas por éste precepto.

Es cierto que la Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, pero no protegió de modo expreso la huelga como acto colectivo que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del salario; prueba de esto es el Código Penal de 1871 que prohíbe la huelga y sanciona criminalmente a sus autores.

El Código penal de 1871 sancionaba las medidas para hacer que subieran o bajaran los salarios, y a este respecto el maestro Euquerio sostiene que “la disposición del Código Penal cayó en desuso, ya que no se aplicó en las importantes huelgas ferroviarias de principios de siglo”.⁴⁰

En otras palabras, el hecho de agruparse para la defensa de sus intereses constituía un delito por parte de los trabajadores.

Las huelgas constituían delito penal, sancionado por el artículo 925, pero en México ocurrió el mismo fenómeno que en España, en relación con el carácter delictuoso de las huelgas: las huelgas se realizaron a pesar de las disposiciones del Código porque son el único medio con que cuentan los obreros para conquistar su mejoramiento y contener los abusos patronales; el resultado de esta práctica trajo consigo que los preceptos penales, español y mexicano, cayeran en desuso, porque las huelgas no se castigaban por las autoridades; es decir, la actividad obrerista fue justificando en la riña diaria sus propios derechos y estructurando su destino.

Pero tanto en España como en México, la huelga era delito penal, si más que las autoridades no ejercían la acción punitiva; prácticamente la toleraban y reconocían que engendraba una necesidad de defensa de la clase obrera.

⁴⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México. 1998. p. 368 y 369.

4. El movimiento revolucionario

Era natural que con la formación del capitalismo industrial en nuestro país, los asalariados intentaran su defensa como clase por medio de la asociación y de la huelga; una y otra marchaban parejas porque perseguían los mismos objetivos: defenderse de la opresión capitalista y obtener mejores salarios.

4.1. Movimiento Obrero Mexicano

La clase obrera impulsada por necesidades vitales, utilizó la asociación y la huelga, para defenderse de la dictadura de los empresarios, a pesar de la disposición penal del Código de 1871.

Así, el 16 de septiembre de 1872 se constituyó el “Círculo de Obreros”, primera asociación de tipo profesional, con el objeto de vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de las clases obreras y proletarias. Esta organización, en octubre de 1874, contaba ya con 8 mil trabajadores, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos.

El Círculo de Obreros convocó a un Congreso permanente con objetivos precisos respecto a la instrucción de los obreros y sus hijos, establecimiento de talleres, garantías políticas y sociales para los obreros, nombramiento de procuradores generales para éstos, fijación del tipo del salario, exposiciones industriales, variación del tipo de jornal, atención preferente al asunto de las huelgas, etc., según aparece en el manifiesto del 17 de abril de 1876.

No obstante la tolerancia del gobierno, el Congreso Obrero vivió una vida de vicisitudes desde el principio de su organización hasta que se extinguió en el año de 1880.

Con el nacimiento del régimen porfirista, tanto el movimiento obrero en México, como la propagación de las ideas socialistas tuvieron

un serio renacimiento. En 1875 los socialistas europeos tenían noticias de la iniciación de un movimiento obrero en México, y con ello eran dados los primeros pasos para establecer relaciones próximas; y al año siguiente se reunía el primer congreso obrero de México (del 5 de marzo de 1876), quedando fundada la Gran Confederación de asociaciones de los trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos que, sin tener un programa definitivo debido a sus numerosas y constantes complacencias tanto con los hombres del poder como con políticos de segunda categoría, si logró esparcir el principio de unión.

Esto explica la formación de organismos obreros, entre otros, los primeros gremios ferrocarrileros, allá por el año 1890, con la fundación de la “Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos”; luego la “Unión de Mecánicos Mexicana”, la “Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos”, la “Gran Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril”, etc.

La génesis de la asociación obrera en México arranca del siglo pasado con la formación del “Círculo de Obreros”, primera expresión obrerista mexicana que interviene organizadamente, como clase, en la vida pública del país. A principios del presente siglo deviene nuevamente la asociación obrera, entre el dolor, las lágrimas y la muerte, con la Unión liberal “Humanidad” en Cananea y con el “Gran Círculo de Obreros Libres” en Orizaba, organismo batallador en la huelga de Río Blanco.

Pero fueron dos personajes que en la vida laboral jugaron un papel fundamental, los hermanos Flores Magón, mencionándose en el siguiente punto en qué consistió la importancia de su intervención.

4.2. La intervención de los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón dentro del Movimiento Obrero Mexicano.

Apunta la era del progreso y el establecimiento de la paz: en el año 1877 asume por primera vez la jefatura de la Nación, el General Porfirio Díaz y a través de sucesivas reelecciones impone la paz por

espacio de 34 años; la paz auspició el progreso de la República en los ramos más importantes de su economía: aumento de la producción de la plata y oro, inversiones de capitales extranjeros, construcción de ferrocarriles, impulso de la industria manufacturera con el incremento de fábricas de hilados y tejidos, desenvolvimiento de la industria de transportes, nuevas rutas comerciales, fundación de bancos, modernización de las ciudades. Prosperidad evidente para la burguesía, los terratenientes y grupos acomodados.

En relación con las coaliciones y huelgas de obreros la dictadura porfirista presenta dos momentos históricos: uno de tolerancia durante la plenitud del régimen y otro de represión en sus postrimerías.

Don Porfirio continúa inconmovible sobre el pedestal de la patria; su alianza con la burguesía y el clero fortifican su régimen, manteniendo esclavizadas a las masas campesina y obrera; todo era brillo por fuera y sombras por dentro. El pueblo mexicano, anestesiado por la ignorancia, los obreros y campesinos con ruines salarios se encontraban hambrientos; en cambio, los privilegiados –burguesía y clero- en la opulencia, exhibiendo fastuosidad, poderío y riqueza, síntoma ficticio de bienestar de la República.

En el año 1905, en San Luis Missouri, los Flores Magón, Praxedis G. Guerrero, Juan Manuel Sarabia, Librado Rivera, Anselmo Figueroa y otros compatriotas, constituyen la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, y el 1° de julio del propio año lanzan un manifiesto a la Nación mexicana y el programa de dicho Partido.

Complementando ésta idea, el maestro Alberto Trueba menciona que “la ideología proletaria del Partido Liberal Mexicano fue sugerida por dos obreros del mineral de Cananea: Manuel M. Diéguez y Esteban B. Calderón y el esforzado luchador Ricardo Flores Magón. Y algunos de los postulados fundamentales del título “Capital y Trabajo”, están concebidos en los términos siguientes:

- 22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.
- 23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.
- 24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de 14 años.
- 27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- 33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.

Estos puntos del programa complementados con el capítulo sobre tierras, son reveladores de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la primera década del siglo XX, cuando la dictadura había llegado a la cúspide de su apogeo⁴¹. La acción política y la acción obrera se identificaron para dar las bases de reivindicación económica del proletariado.

Llama la atención que entre los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparezca el derecho de huelga, como anhelo de la clase obrera; pero esto se explica diciendo que la dictadura porfirista toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían, aunque sin éxito, la coalición y la huelga; y como los obreros podían libremente realizar sus movimientos huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto.

Mas al declinar la plenitud de la dictadura, los movimientos huelguísticos de trascendencia como los de Cananea y Río Blanco, se reprimieron con crueldad, porque la organización sindical obrera minaba la solidez del régimen porfirista.

Así, la unión sindical de los trabajadores los colocaba en vía de alcanzar sus primeras conquistas en la lucha social y para contener las

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ob. Cit. p. 76.

ansias de liberación de las masas, se recurrió a la violencia y al asesinato con derramamiento de sangre proletaria en Cananea y Río Blanco.

4.3. Huelga de Cananea (1906)

En Cananea, región del Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal “Humanidad”, a fines de enero de 1906, por iniciativa de Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Ronquillo, parte baja de Cananea, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en el extranjero, en San Louis Missouri.

La situación en el mineral de Cananea era realmente insoportable; bajos salarios y recargo de trabajo de los obreros, para aumentar las ganancias de la empresa.

A fin de contrarrestar esta situación se reunieron los miembros de la Unión Liberal “Humanidad” en sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó un mitin el día 30 del mismo mes y año; en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurren más de 200 obreros.

Hablaron en el mitin Carlos Guerrero, Esteban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, acordándose llegar a un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista.

En la noche del 31 de mayo, en la mina “Oversight” se declaró la huelga en el preciso instante de los cambios de operarios mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros. El movimiento se desarrolló pacíficamente en conjunto abandonaron la mina los trabajadores, porque sus peticiones de aumento de salarios constantemente eran burladas.

El gerente de la Compañía Minera “Cananea Consolidated Copper Company”, Coronel Williams C. Green, estimó serio el movimiento, demandando en su auxilio la intervención del gobernador del Estado de Sonora.

“En las primeras horas de la mañana del día 1° de junio de 1906, más de 2 mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. A las 10 de la mañana concurren los representantes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el apoderado de la negociación, licenciado Pedro. D. Robles y las autoridades del lugar, Presidente Municipal doctor Filiberto V. Barroso, Comisario Pablo Rubio y Juez Menor Arturo Carrillo. Los representantes de los huelguistas: Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibáñez, entre otros, que presentaron un memorando que contenía los siguientes puntos:

- 1°.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
- 2°.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19).
 - II.- El sueldo mínimo del obrero será 5 pesos por 8 horas de trabajo.
 - III.- -En todos los trabajos de la “Cananea Consolidated Copper Co.”, se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.
 - V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes”.⁴²

El abogado de la empresa calificó de absurdas las peticiones obreras, pero los huelguistas estaban decididos y se mantuvieron en digna actitud. Como la negociación negó categóricamente las

⁴²<http://www.redesc.ilce.edu.mx/redescolar/efemerides/junio2000/conmela.htm>

peticiones, en seguida se improvisó un mitin frente a la mina "Oversight", en el cual los comisionados informaron que la compañía no había aceptado sus peticiones.

Desde este momento se inició la lucha, organizándose una manifestación compacta que partió de la mina con dirección al barrio de "La Mesa", a efecto de invitar a los operarios de la maderería de la empresa a secundar el movimiento.

Pero el gerente de la negociación minera, Green, que de antemano conocía la debilidad de sus razones, preparó otros argumentos para él más eficaces: el argumento de las ametralladoras.

George Metcalf pretendió impedir la salida de los obreros, y como no lo consiguió, con una manguera roció de agua a los manifestantes, ayudado por su hermano Williams, empapando las banderas que llevaban, entre ellas la insignia de la patria. Los huelguistas se acercaron amenazadoramente al edificio, gritando: "¡que salga el gringo desgraciado!", y la respuesta fue una detonación y un obrero caído al suelo bañado en sangre.

Entonces se inició la lucha; los obreros desarmados arrojaban piedras y los hermanos Metcalf contestaban con balas; se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería, heridos y muertos, entre éstos los agresores.

Después del sangriento suceso, los obreros continuaron en manifestación con dirección a la Comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia; pero cuando se acercaban al palacio municipal, una descarga de fusilería sobre los obreros indefensos hizo nuevas víctimas: 6 personas muertas en el acto, entre ellas un niño de 11 años.

El argumento del soberbio empresario se ponía en práctica, la masacre fría y premeditada empezaba. Los obreros, indignados, no podían repeler la agresión por encontrarse inermes. Contestaban a los

disparos con maldiciones y con piedras, trabándose una lucha desesperada y desigual.

El número de los muertos de este segundo combate llegó a 10, 8 de los cuales eran mexicanos. Los heridos eran más de 17 y su muerte inevitable. Los americanos, habían usado balas dum-dum, prohibidas en todos los ejércitos del mundo, por lo terrible de sus destrozos.

Este fue el teatro del primer día de lucha en las calles ensangrentadas de Cananea.

El gobernador de Sonora, Izabal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes fiscales mexicanos y con más de 200 norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales “rangers” de los Estados Unidos, comandados por el Coronel Thomas Rinning. La misma mañana del día 2 de junio fueron encarcelados más de 20 obreros; por la tarde, los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el gobernador, pero fueron estorbados de nuevo por guardianes de la empresa, entablándose de nuevo la lucha siempre desigual: obreros desarmados y guardianes utilizando magníficos “Maüssers”. La batalla continuó hasta las 10 de la noche, en que prácticamente quedó disuelta la manifestación.

La acusación más grave que el movimiento obrero mexicano ha formulado contra el gobierno de don Porfirio, es la de haber permitido el paso de tropas o norteamericanos armados para proteger a la Compañía Minera “Cananea Consolidated Copper Company”.

La actitud resuelta de los trabajadores de Cananea obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron.

El día 5, mientras la agitación continuaba, fueron detenidos Diéguez, Calderón, Ibarra y otros 5 obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a proceso y se les condenó a

cumplir una pena de 15 años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulúa.

El final de esta lucha fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero ésta fue la primera chispa de la Revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

Y como dice Díaz Cárdenas, “en las montañas se seguirá oyendo el eco de la consigna de los obreros: “Morir antes de rendirnos””.⁴³

4.4. Huelga de Río Blanco (1907)

La huelga de 1907 no fue la primera en la región de Río Blanco; el espíritu de rebeldía se anunció ya en 3 movimientos que sin preparación ninguna, únicamente obedeciendo a instintos de protesta por los abusos de la empresa, acontecieron sucesivamente durante los años de 1896, el primero, durante el invierno de 1898 el segundo, y al principio de este siglo, el 28 de mayo de 1903, el último, que ya recibió el nombre de huelga con el que fue conocido.

El origen de la huelga de Río Blanco de 1907 radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. En efecto, a mediados del año 1906 se reunieron un grupo de obreros tejedores en el jacal de madera del obrero Andrés Mota y después de tratar el asunto que los reunía, el trabajador Manuel Ávila expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno que era instrumento de ambos.

El Maestro Trueba destaca que “todo esto provocó una discusión, y los asistentes se dividieron en 2 grupos, uno encabezado

⁴³ DÍAZ CÁRDENAS, León. *Cananea*. “Primer Brote del Sindicalismo en México”. Publicaciones del Departamento de Bibliotecas de la SEP. México. 1936. p.55.

por Andrés Mota y el profesor José Rumbia, que sostenían la conveniencia de crear una “Sociedad Mutualista” para evitar persecuciones, y el otro encabezado por Ávila, los hermanos Genaro y Atanasio Guerrero y José Neira, que invocaban la necesidad de organizar una unión de resistencia y combate. Se optó por crear una “Sociedad Mutualista de Ahorro”, a fin de no provocar las iras de los enemigos del proletariado”.⁴⁴

Pero en la sesión que citaron para discutir los estatutos de la sociedad, Ávila insistió con vehemencia, secundado por nuevos seguidores, en constituir la unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patronos y sus cómplices, proponiendo que la agrupación se denominara “Gran Círculo de Obreros Libres”.

Al fin de una acalorada discusión, por mayoría de votos, se admitió la proposición de Ávila y para evitar la destrucción del Círculo, éste tendría un doble programa; en público, se tratarían asuntos intrascendentes, que no lastimaran a los enemigos de los trabajadores, y en secreto, cuidadosamente, lucharían para hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto era conocido en la región de Orizaba.

Así nació el Gran Círculo de Obreros Libres, en junio de 1906, y su correspondiente órgano de publicidad: “Revolución Social”.

“Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva contra la jornada de 15 horas, el empleo de niños de 6 años y las arbitrariedades de los capataces, hicieron, naturalmente, que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron 60 sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal. Indudablemente que esta actividad obrera causó profundas inquietudes entre los industriales”,⁴⁵ tal y como lo señala el autor Alberto Trueba.

⁴⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ob. Cit. p.80.

⁴⁵ *Ibidem*. p.82.

“Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el “Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón”, publicándose el día 4 de diciembre del mismo año, en las fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de los obreros.

El centro industrial de Puebla ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y someter a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical”.⁴⁶

En la región de Orizaba, Veracruz, los obreros protestan enérgicamente contra tal procedimiento industrial, pero los patrones veracruzanos en contubernio con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el Reglamento poblano. Como consecuencia de este acto, los obreros abandonan sus labores, para solidarizarse con sus compañeros de Puebla y defenderse también del ataque que entrañaba la actitud patronal.

Desde este momento los campos quedaron deslindados y se entabla la lucha entre capitalismo y sindicalismo.

Los industriales textiles y sus trabajadores sometieron el conflicto provocado por el paro patronal al arbitraje del Presidente de la República; los obreros pensaban que el Dictador, en un rasgo humanitario les hiciera justicia. Las Comisiones de obreros e industriales se trasladaron a la Metrópoli para tratar la cuestión con el Presidente. El día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo de Porfirio Díaz había sido favorable a los intereses de los trabajadores. El Gran Círculo de Obreros Libres convoca a sus agremiados para el día siguiente, domingo 6, con objeto de informarles sobre el arbitraje.

⁴⁶ <http://www.uson.mx/unison/mapas/htm1/rioblanco.htm>

Ese domingo se reunieron los trabajadores en el Teatro Gorostiza, y cuando les dieron a conocer el laudo presidencial, advirtieron que se trataba de una burla sarcástica, que el árbitro no era más que un instrumento de los industriales, provocándose una reacción violenta contra el Dictador.

Acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo 1° del laudo arbitral que declaraba expresamente que el lunes 7 de enero de 1907 se abrirían las fábricas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal, y que todos los obreros entrarían a trabajar en ellas.

La mofa era evidente; la lucha obrera fue enderezada contra el reglamento impuesto por los industriales; y el árbitro, con su alta investidura, imponía la vigencia de tan reprobables reglamentos.

Los obreros se mantuvieron firmes en su actitud, porque su causa era justa y estaban dispuestos a desafiar las iras del tirano.

El lunes 7 de enero, las fábricas lanzaron su ronco silbido, llamando a los trabajadores a la faena; los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el laudo presidencial, máxime cuando habían hecho correr la versión de que las autoridades del Cantón de Orizaba tenían órdenes estrictas de hacer que el trabajo se reanudara desde luego, para que el comercio no siguiera sufriendo con el paro.

De todas las calles que conducen a las factorías, se vió avanzar la masa compacta de obreros, que los amos, satisfechos, veían regresar vencidos. Pronto se desengañaron, aquel conglomerado no llegaba como otros días, sumiso y dominado; cada trabajador traía los puños fuertemente crispados y había en su rostro odio y dolor.

Los días de huelga, con su cortejo de hambre, les habían acuñado un gesto de amargura, y sabiendo que había llegado el momento de la lucha afirmaban su paso. Vinieron a situarse frente al edificio de la

fábrica en actitud de desafío, para que los propietarios vieran claramente que se negaban a trabajar, a pesar de la conminación presidencial, y vinieron también para saber quiénes, entre ellos, flaqueaban rompiendo las filas proletarias, para castigarlos.

Hombre y mujeres encolerizadamente se dirigen a la tienda de raya de Río Blanco, toman lo que necesitan y prenden fuego al establecimiento; después la muchedumbre se dirige a Nogales y Santa Rosa, ponen en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya. El pueblo se hizo justicia con sus propias manos frente a la tiranía; una nueva chispa de la Revolución, pues la muchedumbre gritaba: “¡Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera!”.

La conclusión de este acto fue el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera masacre que llevó a cabo el General Rosalindo Martínez, en cumplimiento de órdenes presidenciales.

Después de los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad, el orden fue restablecido; días después se realizaron aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo, y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a quienes no les quedó más remedio que obedecer y cumplir, pero guardando en el fondo de su alma odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano y de su instrumento, el viejo tirano Porfirio Díaz.

Para finalizar, el maestro Trueba agrega diciendo que “tres años más tarde la Revolución había triunfado y Porfirio abandonaba el país en el vapor Ipiranga con rumbo a Europa, donde no tuvo tiempo suficiente de recordar a todas sus víctimas, porque le sorprendió la muerte en el destierro antes de terminar el balance de su vida”.⁴⁷

Como una gran conclusión de éstos dos desastrosos movimientos obreros, podemos decir que en el fondo fueron una

⁴⁷TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ob. Cit. p. 88 y 89.

causal obrero-patronal, aunque derivaron por rumbos políticos, como indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar. Lamentablemente en ambas ocasiones hubo un saldo de muertos y heridos.

Después de estos dos movimientos, que se han considerado como los más serios en el campo obrero, ocurrieron sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento del régimen del General Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución, con las elecciones para Presidente de la República en que el voto popular favoreció al señor Madero.

Después ocurrió la traición del general Huerta y el asesinato de los señores Madero y Pino Suárez y se inició ese periodo agudo de la lucha armada en el movimiento revolucionario, encabezado por el gobernador de Coahuila, don Venustiano Carranza, quien luchó hasta derrocar al General Huerta.

4.5. La Casa del Obrero Mundial

Al triunfo de la Revolución maderista renació el movimiento obrero; en 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México y el Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores; en 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial y posteriormente, la Unión Minera Mexicana, en el norte; la Confederación del Trabajo en Torreón, Coah.; el Gremio de Alijadores, en Tampico, Tamps.; y la Confederación de Sindicatos de Obreros de la República Mexicana, en Veracruz, Ver. En otras regiones del país también se organizaron grupos obreros.

La Casa del Obrero Mundial, como bien dice Trueba Urbina “se estableció con el fin de adoctrinar a la clase obrera”⁴⁸; su escuela filosófica fue la racionalista.

⁴⁸ Ibidem. p. 67.

La mejor síntesis de lo que significó en su origen la Casa del Obrero Mundial se concreta en este pensamiento: “Era el ágora de rebeldes deidades, si se nos permite la frase, en que Apolo purpurado – el pueblo- ceñía sin rubores las libertarias ínfulas”.⁴⁹

La importancia del movimiento asociacionista profesional hizo que el Presidente Madero creara el Departamento del Trabajo y una Liga Obrera anexa al propio Departamento, que entonces dependía de la Secretaría de Fomento.

Esta importante manifestación organizada por la Casa del Obrero Mundial, en el año 1913, y con objeto de conmemorar el primero de mayo, en donde se exigió la jornada diaria de 8 horas y el descanso dominical, desafiando así la ira del usurpador Victoriano Huerta, quien ordenó la clausura del gran órgano de los trabajadores mexicanos el 27 de mayo de 1914.

Pero el 21 de agosto del mismo año abrió nuevamente sus puertas la gloriosa organización obrera, que tanto contribuyó al desenvolvimiento de la asociación de los trabajadores. Posteriormente se organizaron uniones y sindicatos obreros hasta convertir en realidad fáctica el derecho de asociación profesional.

La Revolución Constitucionalista vence a la usurpación. El gobierno de Huerta es derrocado y don Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo, comienza a gobernar al país, pero como surgen divergencias entre los revolucionarios, se entabla nueva lucha.

El Primer Jefe de la Revolución recupera la capital de la República, y la Casa del Obrero Mundial reanuda sus actividades sindicales: organiza en el Distrito Federal la Federación de Sindicatos Obreros y designa comisiones de propaganda para todos los lugares del país. Nuevos intentos de florecimiento del sindicalismo.

⁴⁹ SALAZAR, Rosendo. Et.al. Las Pugnas de la Gleba. Primera parte. Avante. México. 1923. p.58.

Este crecimiento constante y esta organización del proletariado mexicano, fueron vistos con desconfianza por Carranza, que en el año de 1916 ordenó el licenciamiento de los batallones rojos.

Faltaban, sin embargo, motivos para emprender un ataque más a fondo en contra de los organismos obreros, no tardando en presentarse, ya que los trabajadores mexicanos, aunque sin gran madurez política, exigían cada vez con mayor energía que los compromisos adquiridos por el Gobierno Constitucionalista fueran cumplidos debidamente.

5. Legislación antes de 1917

Importante es puntualizar que antes de nuestra Constitución de 1917, existieron ordenamientos jurídicos que prepararon el terreno para que nuestros legisladores de esa época tuvieran un panorama más claro de lo que significaron los derechos laborales de los trabajadores, para que finalmente en 1917 englobaran los derechos inherentes a cada trabajador, reconociéndoles derechos pero también obligaciones.

Exponiendo a continuación la legislación de 1915 y el importante papel que jugó en el Derecho del Trabajo.

5.1. Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán de 1915

En el período preconstitucional el General Salvador Alvarado, Jefe del Cuerpo de Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, expidió el 11 de diciembre de 1915 la Ley del Trabajo del Estado.

La primera ley que consigna el derecho de huelga en la República, aunque en ella se contempla algo que podría significar desconfianza en cuanto a su ejercicio, o bien interés del Estado en mantener activas las fuentes de producción.

En la exposición de motivos de dicha ley, se dice lo siguiente:

“...Por otra parte, el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es el más importante reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que han menester para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones; y precisa también consignar francamente en la legislación del trabajo el derecho de huelga sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas; pero conviene, sí, y esto es muy importante, establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común, que conduzcan a la solución práctica de todos los conflictos, sin necesidad de ejercitar ese supremo derecho”.

La ley reconoce el derecho de huelga e identifica ésta y el paro obrero, en la siguiente definición:

Art. 12.- “La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se rehúsan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con la demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrón.

El paro de patrones se define de igual manera invirtiendo los términos de la definición anterior”.

Como la ley le da el mismo valor y fuerza a un convenio industrial que a un fallo del Tribunal de Arbitraje, restringe el derecho de huelga y el paro patronal de los que están sujetos a un convenio industrial y los sancionaba en sus artículos 122 al 125, los cuales establecían que cada trabajador que sea partícipe de una huelga, y que esté comprendido en un convenio industrial, será penado con multa que no exceda de \$500.00.

Cada fabricante partícipe de un paro de patronos, comprendido en un convenio industrial, será penado con multa que no exceda de \$500.00.

El procedimiento para llegar a la huelga se regulaba de la siguiente manera; cuando los obreros no formen una unión industrial y estén en disputa con sus patronos, las diferencias se expondrán en el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Gobierno; y en tal Departamento se reunirán los delegados de las dos partes en número no mayor de 3 por cada parte, los cuales asesorarán a los empleados nombrados por el Departamento para la investigación del caso.

La Junta del Trabajo, así formada, tendrá funciones análogas a las de las Juntas de Conciliación con los mismos plazos para la formación y para las investigaciones. Sin en la Junta del Trabajo no se llegare a un arreglo entre los obreros y patronos, se tomará una votación secreta entre todos los trabajadores afectados para saber si deben ir a la huelga; la votación será tomada por la Junta de Conciliación que tenga jurisdicción en el lugar del conflicto.

El resultado de esa votación se notificará públicamente. Y como menciona el maestro Urbina que “en el plazo de 7 días después de publicado el resultado, los obreros pueden ir a la huelga cuando el resultado de la votación haya sido favorable por mayoría del 70 por 100 de los votos. Y cuando ante la Junta del Trabajo formada en el Departamento del Trabajo se llegue a un arreglo satisfactorio para ambas partes, éste podrá registrarse en forma de convenio industrial,

siempre que los trabajadores afectados formen una unión y la registren”.⁵⁰

Y, finalmente, en el artículo 5° se decía que cuando los obreros no asociados se declararan en huelga, podían ser substituidos por los asociados.

Estas son las disposiciones sobre la huelga que precedieron a la formulación del artículo 123 Constitucional. Así, la Ley del Trabajo de Yucatán es importante, por cuanto que a pesar de que restringe el ejercicio de la huelga, por tratarse de la suprema fuerza que debe usarse en un último extremo, sin embargo, es la primera ley en el país que consagra el derecho de huelga y el arbitraje obligatorio de los tribunales del trabajo.

6. Constitución de 1917

El proyecto de reformas a la Constitución Política de 1857, propuesto por Venustiano Carranza al Congreso Constituyente de 1916-1917, no contenía ninguna adición importante relativa a la cuestión laboral, excepto el último párrafo del artículo 5°, que limitaba la prestación del servicio, con base en el contrato de trabajo, al período de un año, lo cual originó que los diputados veracruzanos, Generales Cándido Aguilar y Heriberto Jara e Ingeniero Victorio E. Góngora, presentaran una iniciativa para modificar y ampliar el precepto citado, en la que se indicaba expresamente:

“Se establece el derecho a la huelga y a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.

El profesor Carlos Alberto Puig menciona que “es importante subrayar que en la sesión del 28 de diciembre de 1916, José Natividad Macías manifestó que desde que Venustiano Carranza se había establecido en el Puerto de Veracruz lo comisionó, junto con Luis

⁵⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ob. Cit. p. 95.

Manuel Rojas, para preparar los proyectos necesarios en los que se tratase el problema obrero en sus diversas manifestaciones, entre los que estaba la Ley del Trabajo, la cual reconocía como derecho social económico la huelga, para evitar que las ganancias del industrial fueran exageradas”.⁵¹

A fin de preparar un proyecto que recogiera las importantes cuestiones laborales que habían sido comentadas se formó una Comisión extraoficial, al frente de la cual estuvieron los Diputados Pastor Rouaix, José N. Macías y Rafael de los Ríos y el titular de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, José Inocente Lugo.

Esta Comisión contó con la participación de varios Diputados más, en las distintas reuniones que se llevaron a cabo, lo cual permitió concluir esa labor el 13 de enero de 1917; el estudio final sólo conservaba en el artículo 5° la limitación anual del contrato de labores y sugería todo un título relativo al trabajo; por lo que se refiere a nuestro tema, proponía el reconocimiento del derecho de huelga y establecía su objeto así como la obligación de informar sobre su ejercicio con ciertos días de anticipación, cuando se tratase de servicios de interés público, en los términos siguientes:

XVII.- “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros”.

El dictamen que rindió la Comisión respecto del proyecto del nuevo título sobre el trabajo, se presentó en la sesión ordinaria del 23 de enero de 1917 y, en cuanto al tema que nos ocupa, conservó la redacción de la fracción XVII, pero modificó y adicionó la fracción XVIII, quedando de la siguiente manera:

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

⁵¹ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Porrúa. México. 1989. p. 46.

servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional”.

Posteriormente se dio lectura al voto de adhesión del Diputado Luis Fernández Martínez, quien proponía que en la fracción debatida se incluyera el siguiente párrafo:

“Ningún huelguista podrá ser considerado como trastornador del orden público, y en caso de que los huelguistas cometan actos delictuosos serán castigados individualmente, sin que su responsabilidad pueda extenderse a los demás compañeros de movimiento”.

A este respecto el maestro Puig opina que “como puede observarse esta sugerencia, modificaba la fórmula de la Comisión sobre el primer caso de huelga ilícita, pues concretaba las consecuencias de la comisión de delitos relacionados con el movimiento a sus efectos estrictamente penales y sobre el responsable únicamente sin afectar a los demás huelguistas, en tanto que la hipótesis de la Comisión sancionaba el movimiento mismo cuando los actos violentos se realizaren por la mayoría”.⁵²

Todo esto dio un resultado afirmativo constituyéndose la decisión política más importante que, en materia laboral, se haya tomado en beneficio de los trabajadores mexicanos pues, entre otras garantías, el reconocimiento constitucional del derecho de huelga pone a su disposición un instrumento que, en la mayoría de los casos, les permite situarse en el mismo plano de los empleadores a fin de que, en

⁵² Ibidem. p.54.

igualdad de circunstancias, las dos partes de la relación de trabajo, busquen el equilibrio y la armonía de sus derecho.

Creemos que el reconocimiento de la huelga se deriva de la fuerza del movimiento obrero, de la similar conducta asumida por los trabajadores, principalmente durante el siglo XIX y fundamentalmente a principios del siglo pasado, a través de los ejemplos de los mineros de Cananea, el 1° de junio de 1906, y de los obreros textiles de Puebla y Veracruz, el 7 de enero de 1907, pues estos hechos constituyen un precedente de heroísmo y sacrificio por evitar prácticas discriminatorias contra trabajadores nacionales y mejorar sus percepciones, en el primer caso, y evitar la aplicación de un reglamento fabril que imponía condiciones inhumanas en el segundo.

Fueron estas jornadas obreras las que seguramente motivaron la conducta de quienes, por primera vez, propusieron al Congreso Constituyente que se estableciera el derecho de huelga.

Finalmente comentamos que, la Constitución de 1917 marcó la ruta de las nuevas Constituciones del mundo; fue la primera que rompió los moldes clásicos de las Constituciones del pasado, estructurando derechos sociales.

Con justa razón es considerada como el heraldo de las nuevas declaraciones constitucionales. Fue producto ejemplar de nuestra Revolución. Se anticipó a las Constituciones elaboradas después de la primera guerra mundial; su contenido y esencia, en sus capítulos de reivindicaciones económicas y sociales, honran a México.

6.1. Fracción XVI del artículo 123 Constitucional

El Código Político de 1917, como hemos expuesto adoptó el sistema de garantías individuales: libertad de trabajo e industria, libertad de pensamiento, etc., estructurando además, el derecho constitucional del trabajo, con garantías sociales, en el artículo 123.

Ahora bien, en el artículo 123, que lleva por título “Del Trabajo y de la Previsión Social”, se estructura el Derecho Constitucional del Trabajo para proteger a los obreros frente al capital y al Estado; en otros términos, se consagraron los derechos fundamentales de tutela de la persona obrera, del trabajador-individuo y del trabajador-masa, de la colectividad asalariada; en suma, derechos sociales que tienen por objetivo impedir la explotación del hombre por el hombre y, en consecuencia, humanizar la producción económica.

Estos nuevos derechos naturales del hombre que garantizan su subsistencia decorosa y reivindican los derechos del trabajo frente al capital, tienen una revelación típicamente social en su contenido: son las garantías sociales.

Por lo que toca al derecho de asociación profesional, el art. 123 lo consigna en los términos siguientes: XVI.- “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

Y el derecho constitucional de huelga se concibe a través de las fracciones XVII y XVIII, las cuales ya han sido abordadas en el punto anterior.

De aquí se deriva la teoría de la huelga como arma legítima de lucha de clases. En cambio, nuestra Constitución no consagra el paro patronal como un “lock-out”, o sea, especie de huelga patronal; el paro patronal mexicano no es rival o contrapartida de la huelga por estar limitado en el texto de la fracción XIX, la cual menciona:

“Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

El artículo 123 no fue obra de incultura, sino la conversión de parte del ideario de nuestra Revolución en norma jurídica fundamental; es una conquista legítima del proletariado, expresada en la trama jurídica de la Constitución.

La huelga se transformó de hecho delictuoso en acto jurídico, en derecho colectivo de los trabajadores. Y la facultad de suspender las labores en las empresas quedó protegida legalmente, sin peligro de rescisión del contrato de trabajo.

El reconocimiento de los derechos de asociación profesional y de huelga en decisiones políticas fundamentales, constituye un triunfo de la justicia social en nuestro país y el primer paso hacia la democratización del trabajo y del capital.

7. Legislaciones posteriores a 1917

Nos referimos al lapso comprendido entre la Declaración de derechos de 1917 y la federalización de la ley del trabajo. Entre éstas legislaciones destacan la Ley de Trabajo del Estado de Veracruz y de Yucatán, ambas de 1918 y de las cuales, a continuación nos referiremos.

7.1. Ley del Trabajo del Estado de Veracruz

Presente la Ley del Trabajo de Veracruz de 1918, cuyas ideas y normaciones, con algunas variantes, más terminológicas que de esencia, pasaron a las leyes de los Estados. Citando por ejemplo, la de Sonora, Sinaloa, Puebla, Chiapas, Jalisco, Tamaulipas y Oaxaca, siendo notoria la influencia de aquella ley de 1918. Por lo tanto, ofrecemos brevemente, algunas de sus ideas y disposiciones fundamentales respecto a la huelga.

Sobria y precisa la definición del artículo 153 diciendo “la huelga es el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido”. Observamos que en

el articulado de la ley se nota una diferenciación entre los requisitos de fondo, que son las causales de huelga, y los de forma, que son las formalidades que deben observarse para la suspensión de los trabajos.

El artículo 154 es la enumeración, limitativa por cierto, de las causales para la procedencia de la huelga: cumplimiento del contrato (colectivo) de trabajo; su modificación en beneficio de los trabajadores; y el apoyo a una huelga lícita. Una enumeración bien pobre, que ni siquiera mencionaba, la exigencia de celebración de la convención colectiva.

El artículo 158 consignó los requisitos formales: que la huelga se desarrollara pacíficamente; que tuviera por objeto alguna de las causales señaladas en la ley; que formularan y fundaran su petición en escrito dirigido al patrono; que éste no contestara o lo hiciera en forma negativa y que se informara a la autoridad.

El legislador dio el nombre de huelga lícita a la que satisficiera los requisitos mencionados en el párrafo antecedente.

El artículo 159 recogió el mandamiento especial de la fracción XVIII de la Declaración, que ordena que en los servicios públicos se anuncie con 10 días de anticipación la fecha de la suspensión de los trabajos.

Debemos creer que los autores de la ley conocían las discusiones doctrinales acerca de los efectos de la huelga sobre las relaciones individuales de trabajo, pues en el art. 155 dijeron que la huelga sólo suspende los efectos del contrato, sin terminarlo.

Un último dato, se relaciona con el arbitraje obligatorio, que derivaba del artículo 160. Exponiendo de una manera muy sintética algunos puntos que en materia de huelga fueron fundamentales para la realización de las Leyes de Trabajo siguientes en toda la República.

7.2. Código de Trabajo del Estado de Yucatán

Otra importante ley posterior a 1917, es el Código de Trabajo de Yucatán de 1918, la cual se promulgó el 16 de diciembre de ese mismo año y que regula a la huelga y a los paros, del artículo 118 al 122 respectivamente, estableciendo como disposiciones principales que nos interesan, las siguientes.

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos se observará lo dispuesto en la fracción XXVIII del artículo 123 Constitucional.

Antes de declararse toda huelga, los obreros formularán y fundarán el objeto de la misma, verbalmente o por escrito, ante el patrono; si éste respondiere negativamente a la petición de los trabajadores, o no la conteste a los 3 días de haberla recibido, los obreros pondrán en conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva su petición y la respuesta del patrono, o el hecho de no haber contestado el mismo, y fijarán el día y hora de la huelga.

Cuando se emplee la violencia o la amenaza para impedir las huelgas, se impondrá a los infractores un arresto de 15 días, siempre que no se cometan infracciones que constituyan delitos, en cuyo caso se procederá conforme a las leyes penales.

Cuando los obreros de talleres, fábricas, industrias, negociaciones agrícolas y mineras se declaren en huelga, no podrán ser substituidos ni se reanudarán los trabajos, hasta que no quede solucionada la huelga.

Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

8. Antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1970

Nos referimos a aquellos proyectos y ordenamiento jurídicos que fueron de necesaria creación para el nacimiento de nuestra Ley del Trabajo vigente, antecedentes que dieron la madurez necesaria al legislador para que plasmara finalmente un ordenamiento capaz de defender de manera plena, eficaz y verdadera los derechos de los trabajadores, así como los caminos a seguir para el equilibrio de los intereses entre capital y trabajo.

8.1. Proyecto de Portes Gil (1929)

Por reforma constitucional de 31 de agosto de 1929 se le otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo; esto es, para expedir la Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución.

Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, en lo relativo a huelgas y paros, se encuentran en los Códigos locales que anteceden y en el proyecto de Código Federal del Trabajo de don Emilio Portes Gil, Presidente de la República en la época en que se redactó.

Este proyecto reprodujo el texto constitucional sobre huelga y consignó el arbitraje obligatorio o semiobligatorio si se quiere, porque se encomendaba a la Junta de Conciliación y Arbitraje la facultad de decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes de no someterse al arbitraje, en cuyo caso se daban por terminados los contratos de trabajo y, si la negativa era del patrón, se le condenaba al pago de las indemnizaciones correspondientes.

La exposición de motivos posee una significación importante, pues insistió en que la huelga es un procedimiento que tiende a obtener algo. Después de ésta consideración, explica que la huelga es la manifestación de un malestar colectivo y concluye con la enumeración de los motivos que la justifican.

El proyecto de Portes Gil lo combatieron trabajadores y patronos; además, provocó muchas críticas cuando se discutió en el Congreso de la Unión, por cuyo motivo fue retirado.

8.2. Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo de 1931.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un nuevo proyecto en el año 1931, el cual fue enviado al Congreso de la Unión por el Presidente de la República, don Pascual Ortiz Rubio; este proyecto, con algunas modificaciones, se aprobó por el Congreso y se promulgó el 18 de agosto de 1931, bajo la denominación de Ley Federal del Trabajo.

La lectura de la Exposición de motivos causa gran desilusión por su pobreza. Su art. 260, emparentado con el del proyecto Portes Gil, es más incompleto y menos preciso.

La huelga deberá tener por objeto: **I.** Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; **II.** Obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; y **III.** Exigir la revisión en su caso del contrato colectivo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que esta ley establece.

Debemos resaltar que el proyecto suprimió la huelga por solidaridad, tal vez como una consecuencia del conservadurismo y civilismo que inspiró al proyecto.

8.3. Ley del Trabajo de 1931

En el mes de mayo de 1931, el Congreso de la Unión se reunió en sesiones extraordinarias para discutir la iniciativa de Ley del Trabajo enviada por el presidente Pascual Ortiz Rubio.

En la sesión del 29 de julio siguiente se puso a discusión el título quinto, artículos 257 al 281. El primero de los preceptos citados contenía la definición de la coalición, el 258 la de la huelga y el siguiente la enumeración de los objetivos que podía proponerse.

La única novedad de esta última disposición, de gran trascendencia en la vida nacional, era la adición al artículo relativo de la iniciativa del Presidente de una fracción quinta, que nuevamente aceptaba la legitimidad de la huelga por solidaridad: apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en la fracción anterior y que no haya sido declarada ilícita.

8.4. Adición de 1941

El Presidente de la República, Manuel Ávila Camacho, envió a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una “Iniciativa de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo”, fechada el 14 de febrero de 1941, en la que se proponía, entre otras cuestiones, añadir a la definición vigente de la huelga, contenida en el artículo 259, un calificativo más en los siguientes términos:

“Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores”.

La Cámara mencionada tuvo por recibida la Iniciativa el día 18 del mismo mes y la turnó a su Primera Comisión de Trabajo, quien rindió su dictamen el 13 de marzo.

No se suscitó discusión ni en lo general ni en lo particular, por lo que se aprobó el proyecto del art. 259 en los términos propuestos por el Ejecutivo Federal. En el Diario Oficial de la Federación del 10 de abril de 1941, se publicó el decreto fechado el día 29 de marzo del mismo año que se refiere, entre otras reformas, a la adición que nos ocupa, por lo cual el artículo mencionado quedó en los términos apuntados.

Como podemos observar la redacción aprobada guarda mucha relación con la propuesta formulada por la Delegación Patronal en el Congreso de 1934, pues aunque los términos gramaticales utilizados en ambos casos son distintos (“llevada a cabo de acuerdo con lo dispuesto por esta ley” y “legal”) su significado es el mismo, pero la adición aprobada por las Cámaras rebasó las pretensiones patronales, pues éstas se concretaban a sugerir que las inasistencias a las labores durante la suspensión se consideraran como faltas que podían dar lugar a la rescisión del contrato, en tanto que el proyecto del Ejecutivo Federal contenía la configuración de varios tipos delictivos, que también fueron aceptados por el Congreso de la Unión.

9. Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley de 1931 fue sustituida por un nuevo ordenamiento legal, el cual conservó su denominación de Ley Federal del Trabajo; la iniciativa correspondiente se envió al Congreso de la Unión por el titular del Poder Ejecutivo el 9 de diciembre de 1968.

Dicha iniciativa sólo difería de su antecesor en que el término gramatical “temporal”, que calificaba el acuerdo que constituía a la coalición (incidental), por lo que su redacción era la siguiente:

Artículo 355.- “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

Esta propuesta no fue modificada ni en la Cámara de Diputados ni en la de Senadores, por lo cual así se promulgó y es el texto vigente hasta la fecha, pero es importante hacer notar que también cambió de ubicación, pues en la Ley anterior estaba incluido en el Título Quinto que se denominaba “De las coaliciones, huelgas y paros” y en la Ley de 1970 está situado dentro del Capítulo I “Coaliciones” que, a su vez, forma parte del Título Séptimo “Relaciones Colectivas de Trabajo”; este traslado genera efectos legales importantes pues la localización actual del precepto permite su aplicación como un concepto básico de

las relaciones colectivas de trabajo y no sólo para efectos de huelga y paro como podía interpretarse en la Ley abrogada, lo cual acredita una mejor estructuración del ordenamiento en vigor.

A este respecto, el maestro Euquerio Guerrero menciona que en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se sostiene que en el Derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

Por lo que el maestro opina que “las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley (de 1931), de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaban al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del Derecho pues, por el contrario se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento”.⁵³

Pese a que se quiso recalcar la idea de que el orden jurídico protege el derecho de huelga únicamente cuando se ejerce por caminos legales, el legislador de 1970 prefirió suprimir tal tributo por considerar que la huelga es sólo un acto jurídico sujeto a la observancia de determinadas prevenciones legales que, cuando faltan, hacen que el acto sea inexistente o nulo.

De ahí la definición que en la ley vigente se señala que la “huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Ahora bien, los siguientes son los objetivos que se pueden perseguir con la huelga: a) conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

⁵³ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ob.cit. p.371.

b) obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; **c)** obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; **d)** exigir el cumplimiento del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido celebrado; **e)** exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; **f)** exigir la revisión anual de los salarios contractuales, y **g)** apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados anteriormente.

Durante largo tiempo se otorgó a la huelga la característica de ser un movimiento de insurrección que buscaba el cambio social. Hoy es un simple instrumento de lucha contra un patrón, que no sólo busca la solución de un conflicto de intereses sino el apoyo social; trata de persuadir a la opinión pública de la legitimidad de tales intereses y en su ejercicio ya no se ostenta contra las personas; los métodos han cambiado y se procura la protección y comprensión del Estado cuando el movimiento se estima plenamente justificado.

Una vez expuesto toda esa compilación histórica por la que han atravesado la coalición y la huelga, en el siguiente capítulo nos ocuparemos en establecer el marco jurídico que rodea y regula a éstas instituciones.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO

De gran importancia es establecer el marco jurídico que engloba nuestro tema de tesis, ya que aquí se sientan legalmente las bases para ejercer el derecho de asociación, de coalición, de huelga, su procedimiento, etc., comenzando desde nuestra Carta Magna hasta citar algunas tesis jurisprudenciales enfocadas al tema en estudio.

I. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Si bien a principios del siglo XIX el Derecho Público mexicano no contiene prohibición alguna en contra de las asociaciones obreras, como sí ocurrió en Europa, tampoco estableció el derecho a favor de la libertad de asociación.

No es sino hasta la Constitución de 1857 que se reconoció la libertad de asociación como uno de los derechos naturales del hombre, al señalar en su artículo 9º que: “a nadie se le puede coartar el derecho de asociarse con cualquier objeto lícito”.

Y consecuentemente, el Código Penal de 1871, en cumplimiento del espíritu del mandato constitucional, no tipificó el delito de asociación.

Refiriéndonos más concretamente a los trabajadores, establece la fracción XVI de su artículo 123, apartado “A”, el derecho de los trabajadores y patrones de coaligarse, mencionando textualmente:

Frac. XVI.- “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera”.

Íntimamente ligado con el derecho de asociación y de coalición aparece también regulada en nuestra Constitución, el derecho de huelga, utilizada por los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, así, ésta figura se encuentra regulada en el artículo 123, apartado “A”, fracción XVII, la cual dice:

Frac. XVII.- “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros”.

Mencionando, por otra parte, que la fracción XVIII, de éste mismo precepto, regula cuándo serán consideradas lícitas las huelgas, al referirse que:

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

Finalmente la Constitución no dejó de lado los derechos de los patronos, reconociéndoles también su derecho para realizar paros laborales, derecho estipulado igualmente en el artículo 123, apartado “A”, fracción XIX, la cual establece:

Frac. XIX.- “Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

Podemos apreciar, que tanto el artículo 9° como el 123 en las fracciones mencionadas, son pilares dentro del Derecho del Trabajo, siendo un triunfo de los trabajadores el que el legislador les reconociera éstos derechos; recalcando que fue un triunfo, porque durante el largo camino de explotación, abusos, miserias y sangre derramada que sufrieron los obreros, por fin hoy en día, tienen armas legales con que alcanzar el equilibrio y la armonía de los diversos factores de la producción.

2. Ley Federal del Trabajo

Después de un largo proceso legislativo, se promulgó la Ley Federal del Trabajo de 1970, recordando para la vida social laboral, la gran importancia que tuvieron los Códigos laborales de Veracruz en 1914 y de Yucatán en 1915, así como la Ley Federal del Trabajo de 1931, que ya contemplaban las figuras de asociación, coalición y huelga.

Tratando precisamente de éstas figuras reguladas en nuestra Carta Magna; por su parte la Ley Federal del Trabajo, hace alusión de una manera más profunda a éstos derechos, ya que, por una parte reconoce la libertad de coalición en su artículo 354, el cual dice: “La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patronos”.

Prescribiendo igualmente, sobre la libertad de asociación, citando textualmente en su artículo 358 que: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”.

Gracias a éstos derechos reconocidos por la ley, los obreros se pudieron reunir, coaligar, asociar libremente, trayendo como consecuencia lógica de esa unión, que los trabajadores al no estar de acuerdo con las condiciones laborales, se rebelaran a través de la suspensión de labores; es decir, a través de la huelga, siendo ésta una manera de coaccionar a los patronos para que accedieran a sus peticiones.

A partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 las relaciones obrero-patronales en toda la República se encontraron regidas por ese Código, único en materia de trabajo, cuya aplicación correspondía tanto al gobierno federal como a los gobiernos locales.

La aplicación de la Ley Federal del Trabajo vigente (1970), tuvo como consecuencia inmediata una elevación en el nivel de vida de la clase trabajadora, pero su aspecto más importante consistió en que, siendo ese Código un conjunto de derechos mínimos de la clase trabajadora, proporcionó una mejoría constante en las condiciones de vida del asalariado, a través del derecho de huelga y de las contrataciones colectivas, principalmente.

Tomando en consideración lo anterior, salta a la mente ¿qué es la huelga?, definición legal contenida en el artículo 440 de la ley de la materia y precepto que establece:

“Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Como podemos observar, la huelga es llevada a cabo por una coalición de trabajadores, y que en el campo del Derecho Colectivo del Trabajo, el derecho primario de los trabajadores es el de la coalición a la que se refiere la ley sólo en los artículos 354 y 355, dándonos éste último precepto la definición de coalición diciendo:

“Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

La coalición es la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, y su vigencia se limita sólo a la consecución del fin propuesto. Esta institución la reconoce y define, pero no la regula de hecho nuestro Código del Trabajo como lo hace con el sindicato, o la huelga a los que reglamenta.

Tanto la coalición como la asociación profesional denominada sindicato, no requiere autorización previa para su formación. Los trabajadores tienen legalmente reconocido este derecho de coaligarse en forma expedita, sin el cumplimiento de mayores requisitos

Pero antes de entrar en mayores detalles, vamos a definir lo que es un sindicato, contemplado en el artículo 356 de la Ley de nuestra materia, definiéndolo como:

“Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Observamos respecto del sindicato, que la ley lo considera como una coalición permanente, estableciendo en su artículo 441 que:

“Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”.

La utilidad práctica de las coaliciones consiste en que otorgan el derecho a un grupo de trabajadores a concertarse para defender sus intereses, sin necesidad de mayores requisitos. Y por qué se dice esto, porque el titular del derecho de huelga es la coalición mayoritaria de trabajadores, sin embargo no puede ejercer éste derecho, ya que no puede emplazar a huelga.

Solamente diremos, que quien sí puede emplazar a huelga es el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. Situación que se observa en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo y que posteriormente será abordada con mayor profundidad, pero que a la letra dice: “No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo...”

Agregándose ahora un elemento nuevo, contrato colectivo de trabajo, el cual es recogido en más de 70 países en el mundo, nace a fines del siglo XIX como una medida conveniente y a veces necesaria de defensa de los intereses obreros y al que se le denomina generalmente convención colectiva, es o representa el conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero patronales en las

empresas, en forma congruente con las etapas y necesidades económicas y sociales de la comunidad donde se celebra.

Se puede considerar al contrato colectivo de trabajo como normativo al establecer condiciones de trabajo y al propio tiempo tiene ejecutoriedad, ya que sus disposiciones son de obligatoria y exacta observancia, con características especiales como son que sus disposiciones no pueden extenderse a los trabajadores de otras empresas similares y que las mismas se extienden a todos los trabajadores, tal y como lo expresa el artículo 396 y que establece:

“Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184”.

También tiene que cumplimentar una serie de formalidades cuya falta de cumplimiento puede acarrear su nulidad, tal y como lo señala el artículo 390:

“El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad”.

Según la exposición de motivos de la Ley, el contrato colectivo tiene por objeto darle garantías de orden, estabilidad y paz a la relaciones empresario-trabajadores. El objetivo fundamental de ésta institución es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador.

Los únicos que pueden pedir o exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo son los sindicatos legalmente constituidos, y nunca las coaliciones de trabajadores o éstos en forma individual, pero ese punto será debatido más adelante.

En la celebración del contrato colectivo deberá siempre tenerse presente que sus disposiciones regirán únicamente para el futuro; no

podrán afectar derechos adquiridos de los trabajadores ni prestaciones ya devengadas y no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados.

Teniendo como base a un contrato colectivo de trabajo, es así, como el sindicato titular de éste, puede emplazar a huelga para exigir la armonía entre el capital y el trabajo. Apuntando que el patrón tiene la obligación de celebrar un contrato colectivo, con los trabajadores miembros de un sindicato, esto se señala en el artículo 387 y que estipula:

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

Éste contrato deberá ser por escrito y realizado por triplicado, tal y como lo ordena el artículo 390:

“El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efecto desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”.

Además deberá cumplir con los requisitos previstos en el artículo 391 y que son:

“El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

- II. Las empresas y establecimientos de los contratantes;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

Es así, como a través del contrato colectivo de trabajo los trabajadores establecen sus condiciones de trabajo, obteniendo de su celebración las mejores condiciones económicas, sociales y laborales que sean posibles.

Pero eso sí, cuando existe inconformidad, hay un arma de presión que iguala las fuerzas de los trabajadores con el patrón, que es la huelga, en donde los agrupados tienden a lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

Inicialmente se le consideró como un derecho a no trabajar, pero actualmente se considera como un derecho concertado y concordado en un momento determinado, llenando los requisitos legales, para poder suspender las actividades.

Para que la suspensión del trabajo llevada a cabo por un sindicato o una coalición mayoritaria de trabajadores se ajuste a las disposiciones legales sobre la materia, se requiere que se cumplan con los requisitos de fondo, forma y mayoría que la propia ley señala:

- De fondo: que el objeto de la huelga sea alguno o algunos de los señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone lo siguiente:

“La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos 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; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis”.

- De mayoría: es decir que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o sea, por la mitad más uno de los laborantes.
- De forma: que consiste en que se cumpla previamente con todos los requisitos formales señalados en el artículo 920 . Los requisitos de forma son los referidos al escrito que se dirige al patrón por conducto de la Junta, solicitando lo que se reclama y anunciando el propósito de ir a la huelga si no le

son satisfechas las peticiones, debiéndose cumplir además con las formalidades señaladas en la ley.

Acerca de las relaciones de trabajo, cuando existe huelga, éstas suspenden sus efectos, al respecto el artículo 447 comenta:

“La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure”.

Para suspender éstas relaciones de trabajo y por ende suspender el trabajo mismo, el artículo 451 nos señala:

“Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente”.

Se hace la aclaración que en la actualidad el artículo 460 mencionado en renglones anteriores está derogado, remitiéndonos la misma ley al artículo 929, refiriéndose a que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el art. 920 de esta ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Pero independientemente de que se suspendan las labores, existen casos en los que se requiere seguir con la prestación de servicios, contemplados éstos casos en el artículo 466 y que estipula:

“Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. 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”.

Iniciándose el procedimiento de huelga con la presentación del pliego petitorio al patrón, con emplazamiento a huelga, el que deberá reunir los siguientes requisitos legales, según el artículo 920:

- I. “Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la Autoridad del Trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;
- III. El aviso para la suspensión de labores deberá darse, por lo menos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 días de anticipación cuando se

trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado”.

Debemos destacar en cuanto a la contestación del patrón al emplazamiento a huelga que el artículo 922 dispone:

“El patrón, dentro de las 48 horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

No previniendo qué debe hacerse en el caso de que el patrón no conteste el escrito promocional de la huelga. El legislador no prevé ni regula la posibilidad de la no contestación del demandado en el procedimiento de huelga lo que se hace y regula en los demás procedimientos laborales como el ordinario, el colectivo de naturaleza económica y en el procedimiento especial, lo que sin duda constituye una laguna de la ley laboral.

Por otra parte la Junta, de oficio, no dará trámite al procedimiento de huelga establecido en el artículo 923:

“No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente”.

Así, algunos efectos inmediatos que produce la huelga se encuentran en el artículo 924 y que estipula:

“A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y
- IV. Los demás créditos fiscales. Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga”.

Enseguida de conformidad con lo dispuesto en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo:

“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 o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez”.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste 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.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta ley”.

Cuando la huelga tenga por objeto la celebración o revisión del contrato-ley se ajustará a las modalidades que dicta el artículo 938 y que son:

“Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

- I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920, fracción II de esta ley;
- II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser 30 o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las 24 horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de 24 horas; y
- IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las 24 horas siguientes a la de su

recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de 24 horas”.

Finalmente, todo tiene una manera de terminar, y la huelga no es la excepción, por lo que el artículo 469 nos indica los casos en que se puede dar por terminada la ésta:

“La huelga terminará:

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

Respecto a la ley de nuestra materia, observamos que respecto al sindicato existe todo un articulado destinado a su regulación, sucediendo lo mismo con la huelga, mas sin embargo, esa situación no se aplica a la coalición, tal parece que los legisladores dejaron en el olvido a ésta institución, ya que sólo existen dos artículos que la señalan pero no la regulan de hecho. Razón principal del estudio de éste trabajo, tratando de darle esa fuerza legislativa de la que carece la coalición.

Es así como hemos dado la base jurídica contenida en nuestra Constitución y en la Ley del Trabajo, mencionando el articulado correspondiente al tema de nuestro trabajo, pero a manera de abundar, enseguida citaremos tesis jurisprudenciales emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación teniendo como principal objetivo que el lector se compenetre con nosotros en el tema de estudio.

3. Tesis jurisprudenciales

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido algunas jurisprudencias y tesis aisladas, relativas al tema que compete nuestra investigación.

Entre esas tesis sobresalen las siguientes: esta primera tesis va encaminada a decirnos de cuántas personas mínimo se puede formar una coalición, puesto que la Ley Federal del Trabajo no lo determina; cosa diferente que sí se aprecia en los sindicatos.

Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XCIII

Tesis aislada

Página: 800

HUELGAS, NO PUEDEN DECLARARSE EN EMPRESAS QUE TIENEN UN SOLO TRABAJADOR. Según el artículo 259 de la ley del trabajo, “huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores”, y según el 258 de la misma ley “coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes”. Ahora bien, el diccionario de la lengua castellana, decimasexta edición de la academia, a la palabra coalición da los siguientes significados: “reunirse, conjunto, material o mentalmente considerado”. Por tanto, la idea radical de coalición es de reunirse, y como el legislador en el artículo 258 emplea en plural la palabra “trabajadores” y define la coalición como el acuerdo de un grupo de trabajadores, es claro que para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores **es requisito indispensable que se ligen cuando menos tres de ellos para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender**, esto es, que dependan de un mismo patrón, por lo que si la empresa quejosa tenía un solo trabajador a su servicio, esto hace imposible que pueda haber el acuerdo de un

grupo de trabajadores que formaran una coalición, y no habiendo coalición, no pudo nacer la acción de huelga.

NOTA: los artículos citados, corresponden al 440 y 355 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Amparo en revisión en materia de trabajo 4590/46. Antonio López de Rivera, S. De R. L. de C.V. 21 de julio de 1947. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Siguiendo la misma línea, existe otra tesis que nos establece si la coalición tiene o no personalidad jurídica, razón por la cual nace la pauta para que sea el sindicato y no la coalición, quien pueda emplazar a huelga.

Séptima Época
Circuito

Instancia: Tribunales Colegiados de

Tesis aislada
Federación

Fuente: Semanario Judicial de la

Volumen: 181-186 Sexta Parte

Página: 52

COALICIÓN DE TRABAJADORES, AMPARO IMPROCEDENTE INTERPUESTO POR. De acuerdo con lo que establecen los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo, se reconoce la libertad de coalición de trabajadores consistente en el acuerdo temporal de un grupo, para la defensa de sus intereses comunes. Por lo tanto, conviene tener en cuenta que no es lo mismo el derecho de coaligarse que la coalición, que es el resultado del ejercicio de ese derecho; luego, considerada en si misma, **la coalición es decir, ese acuerdo común, no constituye una nueva persona jurídica, puesto que los individuos solamente constituyen un bloque solidario para defender sus intereses comunes, pero no existe una decisión de formar una agrupación abstracta, con personalidad jurídica diferente.** El obvio pues que cada individuo conserva sus derechos y obligaciones que puede ejercitarlos tanto en lo individual como en litisconsorcio; así se puede apreciar que tratándose

de una asociación de trabajadores, constituida de manera permanente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, previa la satisfacción de determinados requisitos legales, **configura el sindicato, el cual una vez que se registra, adquiere personalidad jurídica propia y está facultado para ejercitar acciones particulares de sus socios, como acciones de carácter colectivo, mediante su representante legal. La coalición no goza de personalidad jurídica, porque no es una persona moral de derecho social, como lo son los sindicatos;** en estas condiciones, resulta incontrovertible que la coalición, es decir, el acuerdo temporal, al no formar un ente jurídico capaz de ser sujeto de derechos y obligaciones, los derechos que incumben a los coaligados, en todo caso deben ser ejercitados por estos, pues sólo ellos pueden figurar como titulares de los derechos y obligaciones que por ser coincidentes con la totalidad del grupo respectivo, se convino en defenderlos de manera conjunta; así pues, si quien comparece ejercitando la acción de amparo es precisamente la coalición pluricitada, sin aludirse a los trabajadores que sostuvieron el acuerdo temporal de referencia, es viable entender que opera la causal de inejecitabilidad de la acción constitucional a que se refiere la fracción XVIII del artículo 73, en relación con el artículo 4° de la Ley de Amparo.

Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo en revisión 117/84. Coalición de trabajadores de la Empresa Lavandería Rigo, S.A. 6 de junio de 1984. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.

Del otro lado de la moneda, nos preguntamos si efectivamente los sindicatos tienen personalidad jurídica, para emplazar a huelga. Duda que se disipa con la jurisprudencia que a continuación presentamos.

Quinta Época
Sala

Instancia: Cuarta

Tesis aislada
Federación
Tomo: CIV

Fuente: Semanario Judicial de la

Página: 979

SINDICATOS, CUANDO NACE SU PERSONALIDAD. La personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél le dará y reconocerá determinados derechos y su falta le ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro.

Amparo en revisión en materia de trabajo 7994/49. Trápaga Petriz Mario. 27 de abril de 1950. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Siguiendo con el punto anterior, la siguiente jurisprudencia, recalca el hecho de que los sindicatos sí están investidos de una personalidad jurídica, que les da la facultad de ejercer derechos, incluidos entre éstos, el derecho de huelga.

Quinta Época
Sala

Instancia: Segunda

Jurisprudencia
1995

Fuente: Apéndice de

Tomo: Tomo V, Parte SCJN
529

Tesis:

Página: 350

SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS, EN JUICIO. Al autorizar la fracción XVI del artículo 123 constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., incuestionablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación.

Amparo en revisión 704/28. Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros. 3 de marzo de 1932. Cinco votos.

Ahora veremos, qué opina la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a la huelga, y a qué figura considera para el ejercicio del derecho de huelga.

Quinta Época
Sala

Instancia: Cuarta

Tesis aislada
Federación

Fuente: Semanario Judicial de la

Tomo: XCVIII

Página: 1646

HUELGAS. La huelga no es un derecho sindical, sino individual de los trabajadores, que la ejercitan por coalición.

Amparo en revisión en materia de trabajo 5965/46. González Leonardo. 25 de noviembre de 1948. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Abriendo un paréntesis, cabe precisar el momento en el cual la Corte considera que existe el estado de huelga; situación que se aclara con la siguiente tesis.

Quinta Época
Sala

Instancia: Cuarta

Tesis aislada
Federación

Fuente: Semanario Judicial de la

Tomo: CXXX

Página: 597

HUELGA, ESTADO DE. NO ES NECESARIO QUE LA JUNTA DECLARE SU EXISTENCIA. De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el

centro de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, sin necesidad de que alguna autoridad así lo declare, y que lo que puede solicitarse de la Junta competente es que resuelva, si es procedente, que el movimiento inexistente, mas no lo contrario.

Amparo directo 2591/56. Compañía Industrial de Pachuca, S.A. 28 de noviembre de 1956. Cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Tomando en cuenta lo anterior, es importante saber a quién considera la Corte para el emplazamiento de la huelga, viendo que su postura se alinea a lo que menciona la ley; es decir, que sólo puede emplazar a huelga el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo. Mas no así, la coalición, ya que ésta es la titular del derecho de huelga, pero no es titular del contrato colectivo.

Novena Época
Circuito

Instancia: Tribunales Colegiados de

Tesis Aislada
1996

Tomo: IV, Noviembre de

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tesis: 1.7°.51 L

Página: 445

HUELGA. CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO LA CONSITUNACIÓN DE LA. Conforme al artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, **no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga** cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del diverso 920 de la misma ley, es decir, si es **presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo,** o el administrador del contrato-ley; por lo que **la huelga estallada por el sindicato emplazante no puede ser continuada por los trabajadores que desligándose del mismo forman una coalición temporal.**

Amparo en revisión 497/96. Francisco Peña Romero y otros. 6 de septiembre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Martín Borrego Martínez. Secretaria: María Antonieta Forment Hernández.

Solamente como una reafirmación de parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, encontramos una tesis similar a la anterior, en la cual le otorga el derecho de emplazar a huelga, al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Octava Época
Circuito

Instancia: Tribunales Colegiados de

Jurisprudencia
Federación

Fuente: Semanario Judicial de la

Tomo: III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989

Tesis: XX. J/1

Página: 921

HUELGA, EMPLAZAMIENTO A LA. CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. De conformidad con el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, **sólo se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga** cuando sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 de la ley de la materia, o sea, **presentado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo,** o el administrador del contrato-ley, y por ende, cualquier irregularidad o deficiencia en el contrato colectivo registrado no puede invocarla un sindicato ajeno a la relación, para de esta manera pretender el emplazamiento a huelga, porque el **legislador es determinante al señalar los presupuestos de procedencia.**

Amparo en revisión 366/88. Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 24 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Marcos Arturo Nazar Sevilla. Secretario: Miguel Eusebio Selvas Costa.

Finalmente, sólo nos queda observar, que algunas de las tesis son de años en los que todavía se aplicaba la Ley Federal del Trabajo de 1931 y su adición del 41, por lo que algunos artículos invocados no corresponden a lo que actualmente establece nuestra ley de la materia.

Otro punto importante a tomar en cuenta, es que estando vigente otro tipo de ordenamiento jurídico, se observa su influencia en el ambiente social, económico, político y laboral imperante en esa época, dando como resultado que las tesis tengan matices diferentes a las que actualmente predominan.

Mas sin embargo se dio en éste Capítulo el esquema general de la normatividad a la que se apegan figuras jurídicas como la coalición, la huelga y el sindicato, figuras que son la base de estudio de ésta tesis.

CAPITULO IV

EL DERECHO DE HUELGA Y LA COALICION

Al haber expuesto los aspectos generales, los antecedentes históricos y el marco jurídico de ésta investigación, finalmente en éste capítulo expondremos nuestra propuesta fundamentándola con base en el estudio e investigación que hemos realizado durante la elaboración de éste trabajo.

I. El derecho de huelga

Durante muchos años, los principales tratadistas laborales sostuvieron que el derecho del trabajo se encontraba siempre en constante evolución. Nada más alejado de la realidad. El derecho laboral sí ha evolucionado, pero sólo en cuanto a su forma, pues su esencia siempre ha sido la misma; no se ha modificado.

El trabajador de ayer, el trabajador de hoy y el trabajador de mañana siempre ha tenido y tendrá el propósito de ganar más y trabajar menos; el querer ganar más y trabajar menos tiene su fundamento en la ley del mayor provecho por el menor esfuerzo, que es la más antigua de la humanidad y la más legítima.

Por ello, el derecho del trabajo siempre ha tratado de proteger al trabajador mediante normas que puedan proporcionarle un mayor salario y una mejor jornada, principios éstos de salario mínimo y de jornada máxima, que constituyen la esencia misma de esta materia.

Sin embargo, las normas laborales a menudo no se cumplen en la práctica. Existen miles de trabajadores que no reciben el salario mínimo y existen otros muchos más que se encuentran sujetos a jornadas inhumanas de trabajo. El rico y el fuerte siempre han abusado del pobre y del débil; de ahí la necesidad de legislar a favor de los

trabajadores a fin de garantizarles una vida decorosa, una vida digna de ser vivida.

Para poder hacer efectivos los derechos consignados por la ley, se requiere que existan instrumentos adecuados para ello, ya que, de otra manera serían letra muerta, imposibles de exigir. El Derecho de Huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz mediante el cual se puede “persuadir” al empleador para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

Las huelgas normalmente son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal. Proliferan cuando se empieza a descomponer un sistema capitalista aburguesado en donde los patrones son los titulares de todos los derechos y los obreros sólo de las obligaciones. Por lo cual, el legislador reconoce como un derecho de los obreros, el declararse en huelga; pero este reconocimiento no es ilimitado, sino circunscrito al propósito de obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; a ese efecto, el legislador señala los casos en que supone que este propósito se obtiene, e indica y enumera los motivos lícitos de huelga.

Siendo así que el derecho de huelga es un medio de presión que otorga la ley a los trabajadores para lograr que se respeten las normas de trabajo y alcancen mejoras en sus retribuciones, observándose que el motivo o razón de ser de la huelga, es ser una figura que usan los trabajadores para que agrupados puedan evitar la fijación unilateral de las condiciones de trabajo por un empresario. Sabiendo ya cual es el motivo de la huelga, enseguida señalaremos su justificación vista desde varios puntos.

I.1. Justificación jurídica de la huelga

Inicialmente se consideró que era el contraderecho al derecho de trabajo, siendo el derecho a no trabajar, pero actualmente se considera

como un derecho concertado y concordado en un momento determinado, llenando los requisitos que señala la ley para poder suspender las actividades.

1.2. Justificación política de la huelga

En los sistemas democráticos en que no existe intervención estatal, es un medio para sostener un régimen de empresario. En los sistemas estatales o dictatoriales existe un control de este medio, considerándolo como una institución de transformación.

1.3. Justificación social de la huelga

En el medio social implica una mejor distribución de la riqueza. Para algunos un arma no sólo para el equilibrio, sino para el cambio en que los trabajadores puedan lograr la dictadura. Surgiendo la figura de la huelga como resultado de la lucha de los trabajadores, por conseguir mejores condiciones de trabajo, el equilibrio entre los factores de la producción, comenzando en la lucha social para terminar en una lucha reconocida legalmente, plasmada y reconocida jurídicamente.

2. La coalición como titular del derecho de huelga

Como hemos expuesto anteriormente, nuestra legislación reconoce la libertad de coalición de los trabajadores reconociendo también a la huelga, definiéndola como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Aquí salta a todas luces el cuestionamiento encaminado a ¿porqué la coalición es la titular del éste derecho y no así el sindicato, ya que en la práctica el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo es quien puede emplazar a huelga y ejercer éste derecho?. La opinión de varios estudiosos de la materia no nos esclarece de una manera tajante el ¿porqué?, sin embargo, en nuestra opinión creemos que tomando como

base que toda organización de trabajadores la une primeramente el interés de clase, uniéndose, reuniéndose, coaligándose para la defensa de sus respectivos intereses. Siendo la coalición el derecho primario de los trabajadores y la forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, limitándose su vigencia a la consecución del fin propuesto, reconociendo la ley a los sindicatos para efectos de la huelga como coaliciones permanentes.

Es aquí donde los caminos se separan, comenzando originalmente con la unión de trabajadores cuyo fin es la defensa de sus intereses, llevando un camino a la coalición, la cual es temporal o transitoria ya que sólo se constituye para la defensa de los intereses comunes y una vez satisfecho éste objetivo desaparece, además no requiere ningún tipo de registro, siendo una institución que la ley reconoce y define pero no regula de hecho.

Y el otro camino nos lleva al sindicato, el cual no sólo se constituye para la defensa de los intereses comunes, sino también para el estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus representados, es permanente, necesita de un mínimo de veinte trabajadores o tres patrones para su constitución, requiere registro ante la autoridad correspondiente, pudiendo ser el titular del contrato colectivo de trabajo y reconociéndole la ley y la Suprema Corte de Justicia de la Nación personalidad jurídica para actuar a través de sus representantes.

Vemos claramente que la coalición se encuentra en notable desventaja frente al sindicato, porque la coalición la hemos venido estudiando como aquella semilla que dio origen al sindicato, pero se quedó en sí misma como una institución estancada, sólo reconocida y definida legalmente pero nunca regulada ni actualizada, sólo estudiada desde el punto de vista doctrinario.

Sin embargo, teóricamente están todavía unidas la coalición y la huelga, pero los sindicatos han borrado a aquella como un acuerdo temporal y como antecedente inmediato y necesario de la huelga, por

que las asociaciones sindicales son coaliciones permanentes y ya no necesitan de un acuerdo temporal para actuar en cada ocasión. Según la opinión del maestro De la Cueva, concluye expresando que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras.

Pero no estamos de acuerdo con ese sentir, puesto que originalmente nuestros legisladores consideraron a la coalición como la titular del derecho de huelga, y así lo debe seguir siendo, prestándole sólo un poco de atención legislativa, idea que más adelante se expondrá con mayor claridad.

Teniendo finalmente bien definido, que cada institución juega papeles diferentes aunque hayan nacido de un mismo bloque, pero con objetivos y fines distintos.

3. Constitución y eficacia de la coalición

Hemos visto que es la naturaleza de los intereses controvertidos y no el número de trabajadores involucrados, el que determina la cualidad colectiva de la acción y del conflicto, que son la manera en que se manifiestan los intereses comunes de los trabajadores, podríamos entonces afirmar, de igual manera, que en un movimiento de huelga resulta intrascendente la cantidad de prestadores de servicio que lo lleven a cabo y que lo importante será el tipo de intereses en cuestión.

Sin embargo, mas tarde se cambió de idea, y así doctrinariamente se considera que puede haber “grupo” aunque sean dos trabajadores, ya que el significado gramatical de dicho término indica pluralidad de seres o cosas que forman un conjunto material o mentalmente considerado, por lo cual el antónimo resultaría ser el vocablo “individuo”, que denota singularidad o unidad; por lo tanto, sin dejar de lado la idea anterior, es la naturaleza de los intereses debatidos y no la cantidad de sujetos que intervienen, la que genera la característica

colectiva de la acción y del conflicto. Así que ese enlistado que maneja principalmente la doctrina, refiriéndose a que la coalición sólo puede actuar como tal en las fracciones I, V y VI del artículo 450 de la ley de la materia, es sólo eso, doctrina, pues en la práctica se conjugan otros elementos que permiten que la coalición solicite el cumplimiento o revisión del contrato, cuando sus dirigentes no lo hagan.

En este orden de ideas, ya no podríamos aplicar la tesis referida al caso de un solo trabajador, porque la coalición es un presupuesto del concepto legal de huelga y aquélla, a su vez, el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, de donde resulta, entonces, que sea necesaria la presencia de dos obreros, cuando menos, para integrar al grupo y para que exista el acuerdo, pues por tal debemos entender una relación interpersonal o sea el concierto o inteligencia de personas que llevan a un mismo fin, que no puede darse respecto de un individuo, siendo éste el punto de vista que nos da la doctrina.

En cuanto al punto legal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis 4590/46 intitulada Huelgas, no pueden declararse en empresas que tienen un solo trabajador. Menciona para el caso que nos ocupa que la coalición, como el acuerdo de un grupo de trabajadores es requisito indispensable que se ligen cuando menos tres de ellos para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender, esto es, que dependan de un mismo patrón, por lo que si la empresa quejosa tenía un solo trabajador a su servicio, esto hace imposible que pueda haber el acuerdo de un grupo de trabajadores que formaran una coalición, y no habiendo coalición, no pueden nacer la acción de huelga; tesis que textualmente citamos en el capítulo anterior.

Una vez establecido el punto numérico para formar una coalición, hay otros requisitos para su constitución, tales como que es creada sólo para la defensa de los intereses comunes y no requiere de un registro. Pero ahora bien, una coalición que tome en cuenta éstos requisitos, realmente es eficaz, pues no, porque si bien no existe un sustento jurídico que le otorgue esa personalidad jurídica para actuar,

pero sí encontramos otras vías para que la coalición no sea una institución inerte. Primeramente debemos tener bien en claro, los casos en que a la coalición se le permite actuar emplazando a huelga, como en los casos contenidos en el art.450 en sus fracciones I, V y VI de la ley de la materia, los cuales se refieren a:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre reparto de utilidades; y,
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones señaladas en el art.450 de la ley laboral, es decir, apoyar otra huelga por solidaridad.

Las demás fracciones de éste ordenamiento son ejercidas por los sindicatos por ser los titulares de los contratos colectivos de trabajo, pues hay que ser titular de éste o administrador del contrato-ley, para reclamar su celebración, revisión o cumplimiento, así como la revisión de los salarios contractuales y el único titular del contrato colectivo o administrador del contrato-ley es el sindicato y no la coalición de trabajadores; pero eso no está en discusión, ya que eso lo sabemos de ante mano, ya sea porque al sindicato sí se le regula, sí se le da personalidad jurídica y sí se le otorga la facultad de ejercer derechos y cumplir con obligaciones. Pero nuestra intención no es modificar esto, ni siquiera cuestionar el porqué, lo que si nos interesa es velar por el reconocimiento de la coalición y al investigar, además de encontrarnos con las fracciones I, V y VI del art.450 de la propia ley, nos percatamos cuándo mas puede actuar una coalición y esto lo contempla la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo en revisión 593/75, tesis intitulada Coalición de trabajadores o patrones. Tiene legitimación procesal activa para promover juicio de amparo.

La cual entre otras cosas cita: "... la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes; y aunque ese cuerpo legislativo no contiene

ninguna disposición reconociendo expresamente personalidad jurídica a la coalición, como lo hace respecto a los sindicatos, federaciones y confederaciones, tal situación debe interpretarse en el sentido de que es facultad de las autoridades del trabajo declarar el reconocimiento de personalidad a tal agrupamiento, si éste se integra conforme y para los fines establecidos por la propia ley y responde a sus exigencias, pues es inconcuso que siendo una institución reconocida por la ley laboral, tal circunstancia basta para que se le reconozca su personalidad jurídica.

En tales condiciones, la coalición de trabajadores o patrones, cuya personalidad jurídica haya sido reconocida por la autoridad del trabajo, no sólo está legitimada para defender los intereses y derechos de los coaligados ante la potestad común, sino que cuenta con legitimación procesal activa para promover el juicio de amparo”.

Observando que en ésta tesis, la Corte le da esa potestad a la autoridad correspondiente de reconocerle o no personalidad a la coalición y finalmente un ejemplo mas en que la coalición puede ser la vía para la defensa de los intereses de los trabajadores se da partiendo de la premisa que la sindicalización es libre y si el sindicato existente no acuerda ejercitar el derecho de huelga y los demás trabajadores si, éstos se verían privados del ejercicio de este derecho, el que comprende y asiste a todos los trabajadores, estén o no sindicalizados. Para que los trabajadores no sindicalizados no se encuentren privados de este derecho si desean ejercitarlo y siempre que cumplan con los requisitos legales correspondientes, es que en la ley laboral se encuentra establecida la coalición, y le confiere a ella y no al sindicato la titularidad del derecho de huelga, el que por tanto pueden ejercitar, vía coalición, los trabajadores no sindicalizados.

Pudiendo éstos constituir la coalición temporalmente, al solo objeto de ejercer el citado derecho de huelga, aunque ha quedado bien claro que las coaliciones no pueden ejercitar el derecho de huelga para revisiones o firma de contrato colectivo de trabajo, por no tener personalidad legal; mas sin embargo, en la práctica, pueden únicamente ejercitar éste derecho para dar cumplimiento o para revisión del

contrato colectivo de trabajo cuando sus dirigentes no actúan y la mayoría de los trabajadores forman una coalición, siendo trabajo posterior de las autoridades laborales el reconocerle o no personalidad jurídica para actuar o bajo qué condiciones lo puede hacer.

4. Regulación jurídica de la coalición

Después de haber indagado a ésta institución a lo largo de éste trabajo nos percatamos sin lugar a dudas que la coalición es el punto de partida para que los trabajadores se organicen y hagan valer sus derechos a través del ejercicio del derecho de huelga. Siendo claro que ese acuerdo común no constituye una nueva persona jurídica, puesto que los individuos solo constituyen un bloque solidario para defender sus intereses comunes, pero no existe una decisión de formar una agrupación abstracta, con personalidad jurídica diferente. Es obvio que cada individuo conserva sus derechos y obligaciones que pueden ejercitarlos tanto en lo individual como en litisconsorcio; así se puede apreciar que tratándose de una asociación de trabajadores, constituida de manera permanente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, previa la satisfacción de determinados requisitos legales, configura un sindicato, el cual una vez que se registra, adquiere personalidad jurídica propia y está facultado para ejercitar acciones particulares de sus socios, como acciones de carácter colectivo, mediante su representante legal.

La coalición no goza de personalidad jurídica, porque no es una persona moral de derecho social, como lo son los sindicatos; pero en eso siempre hemos estado de acuerdo y reiteramos que no es nuestra intención controvertir ésta cuestión, sin embargo, en el punto anterior nos percatamos que la Suprema Corte emite una tesis en la cual deja en manos de las autoridades laborales el reconocimiento de la personalidad jurídica de la coalición y sobre éste punto recae nuestra investigación.

Al investigar respecto a la posible regulación jurídica de la coalición, descubrimos que ya hubo una intención encaminada por Guillermo Trejo, por parte de la Confederación General de Trabajadores, presentando una ponencia al Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social, celebrado en la ciudad de México del 19 al 25 de julio de 1949, en la que proponía una adición al artículo 258 de la ley de 1931, diciendo: "Al efecto las coaliciones de trabajadores tendrán personalidad jurídica suficiente para exigir de sus patronos por medio de la huelga sus derechos, conforme al artículo 260 de esta propia ley". Esta sugerencia fue desechada porque la titularidad del derecho de celebración y revisión del contrato colectivo de trabajo, corresponde únicamente a agrupaciones sindicales debidamente constituidas.

Lo que se pretende no es quitarle esas facultades al sindicato, ni jugar a qué institución es más fuerte, observando con tristeza que dentro del sistema actual, la esperanza de amplitud de ésta figura es tan solo un espejismo. Numerosas limitaciones en la legislación y en la jurisprudencia vinculadas a las medidas políticas de represión coyuntural, pretenden confinar a la coalición a una hermética inmovilidad fundada en su insostenible preteritoriedad. Siendo el legislador quien restringe la eficacia de las coaliciones a la mera defensa temporal de los intereses colectivos, descalificándolas para participar en la dinámica y destino de la negociación profesional.

Pero para evitar que la coalición sea una institución considerada únicamente un antecedente inmediato y necesario de la huelga se pretende en ésta tesis que se le regule de una manera jurídica, y no solo se aborde doctrinalmente; las bases ya están dadas, constitucionalmente el derecho de asociación y a coaligarse está contemplado; por parte de la Ley Federal del trabajo es donde comienzan las deficiencias, a nuestro parecer porque sólo reconoce y define a la coalición en los artículos 354 y 355, pero no la regula de hecho. De donde obtenemos un resultado más amplio, es por parte de la Corte, que en diferentes tesis se refiere a la coalición ya sea para tratar lo referente a su personalidad, a su constitución, etc. Sin dejar de lado a la doctrina, que gracias a los

estudiosos de la materia, hemos abordado de manera minuciosa a ésta figura. Pero todo esto nos lleva a que hace falta una pauta jurídica que nos guíe, que ese intento fallido de Guillermo Trejo en 1949 ahora se materialice, ¿pero de qué manera?

Proponiendo incluir un articulado más amplio al Título Séptimo llamado “Relaciones Colectivas de Trabajo” Capítulo I “Coaliciones”, donde no sólo se considere la libertad de coalición en el artículo 354 ó la definición de coalición en el siguiente precepto, sino que se incursionen más artículos regulando a ésta figura de la manera siguiente:

Artículo 356 .- “Al efecto se le reconoce personalidad jurídica a tal agrupamiento, siempre y cuando se integre conforme y para los fines establecidos por la propia ley”.

Artículo 357.- “Se considerará una coalición, siempre y cuando:

- I. Se integre por un mínimo de tres trabajadores o patrones.
- II. Que dichos trabajadores o patrones tengan intereses comunes que defender y pertenezcan a una misma empresa o establecimiento.
- III. Que tenga carácter temporal y una vez logrado su objetivo desaparezca, ya que la temporalidad no será obstáculo para su existencia.
- IV. Que acredite su personalidad jurídica, contemplada en el art.358 de esta ley”.

Art.358.- “La coalición acreditará su personalidad jurídica con el acta de la asamblea en que se haya votado la huelga, para constatar la existencia de la coalición misma a que se refiere el art.440 de la ley”

Art.359.- “Respecto a pactos colectivos laborales el titular del ejercicio es el sindicato, pero los trabajadores conservarán el goce

originario de su derecho, el cual a través de la coalición se puede manifestar en los casos:

- I. De desahogo de la prueba de recuento para la calificación de la huelga; o,
- II. En la celebración de un arreglo para la conclusión del movimiento de huelga”.

Art. 360.- “La coalición podrá emplazar a huelga cuando ésta tenga por objeto los casos contenidos en las fracciones I, V y VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, así como emplazar para pedir el cumplimiento o revisión del contrato en caso de que los dirigentes del sindicato titular no emplacen a huelga sin tener causa justificada para ello”.

Una vez plasmadas nuestras ideas, sin ser o considerarnos legisladores, pretendemos hacer un llamado a las autoridades del trabajo, para que volteen la vista a una institución que sirvió de base para la lucha de mejores condiciones de trabajo a muchos trabajadores. Para que ésta figura no se estanque y siga vigente en nuestra sociedad, y que mejor medio para hacerlo que la ley, que en conjunción con la doctrina, las tesis jurisprudenciales de la Corte y su regulación jurídica en la Ley del Trabajo, la coalición será vista y utilizada por quienes quieran hechar mano de ella y gozar de sus beneficios.

Es así como se da fin a la investigación de ésta tesis, esperando despertar en el lector la misma inquietud que nos llevó al estudio del Derecho de Huelga y la Coalición.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Todo comienza con la convivencia dinámica la cual implica intercambio, comunicación y mutua dependencia, es decir, la asociación reconocida constitucionalmente por el art.9, reconociéndose también el derecho a coaligarse por parte del art.123 partado "A", fracc.XVI constitucional.

SEGUNDA.- La coalición se define como un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de labores; si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores, terminaría la huelga, pues se romperían la unidad y el propósito de defender los intereses comunes.

TERCERA.- Como institución autónoma la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente.

CUARTA.- A la par de la coalición nuestro sistema jurídico considera al sindicato como un sujeto colectivo u organización profesional que representa y promueve los intereses de sus afiliados. Al efecto constituye un centro de imputación de derechos y responsabilidades, con patrimonio y funciones peculiares que lo significan como una persona jurídica.

QUINTA.- Al contar el sindicato con capacidad legal, cuenta con la potestad de defender sus derechos ante todas las autoridades, así como la posibilidad de invocar acciones que le correspondan, ya sean de carácter colectivo, judicial o administrativo. Además puede ser el titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato-ley, si satisface los requisitos marcados por la ley.

SEXTA.- Aunque el sindicato y la coalición son instituciones similares, existen marcadas diferencias las cuales radican en que el primero es permanente, requiere de registro, se integra con 20 trabajadores o 3 patrones, puede ser el titular del contrato colectivo del trabajo o administrador del contrato ley y se constituye no sólo para la defensa de los intereses comunes, sino también para el estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus representados. Y la coalición es transitoria, no requiere registro, se puede formar sólo con 3 trabajadores o patrones, se constituye sólo para la defensa de los intereses comunes y es la titular del derecho de huelga.

SEPTIMA.- Figura importante de ésta investigación es la huelga, la cual es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad.

OCTAVA.- La huelga y la asociación sindical, como fenómenos sociales reales, no son posibles sin una coalición previa; sino está reconocida la libertad de coalición, no podrían adquirir existencia legal ni la huelga ni los sindicatos.

NOVENA.- La coalición es la forma gregaria o solidaria, mas elemental de asociación o agrupamiento, ya que es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

DECIMA.- El titular del derecho de huelga es la coalición, pero la ley reconoce a los sindicatos para los efectos de la huelga, como coaliciones permanentes.

DECIMA PRIMERA.- No se le reconoce expresamente personalidad jurídica a la coalición, puede quedar a la facultad de las autoridades del trabajo declarar el reconocimiento de personalidad a tal agrupamiento

si se integra conforme y para los fines establecidos en la propia ley laboral, siendo una institución que se le reconoce y define pero no se le regula de hecho.

DECIMA SEGUNDA.- La coalición es el titular del derecho de huelga, el cual corresponde a todos los trabajadores y no únicamente a los sindicalizados, consecuentemente no es un derecho sindical, sino que pertenece en su origen a los prestadores de servicio; sin embargo, la coalición, no es la huelga en sí misma, sino sólo una forma de actuar como sujeto grupal, aunque su capacidad de ejercicio es limitada, no puede alcanzar las finalidades relacionadas con el contrato colectivo de trabajo.

DECIMA TERCERA.- Respecto a los contratos colectivos de trabajo y al contrato-ley, el titular del ejercicio del derecho de huelga es el sindicato, pero los trabajadores conservan el goce originario de su derecho, el cual se puede manifestar mediante el desahogo de la prueba de recuento para la calificación o en la celebración de un arreglo para la conclusión del movimiento de huelga.

DECIMA CUARTA.- Las coaliciones no pueden ejercitar el derecho de huelga para revisiones o firma de contrato colectivo de trabajo, por no tener personalidad legal; en la práctica pueden únicamente para el cumplimiento o para revisión del contrato colectivo de trabajo cuando los dirigentes no actúan y los trabajadores en su mayoría sí desean actuar, formándose así una coalición.

DECIMA QUINTA.- Sin intenciones de crear conflicto de facultades entre el sindicato y la coalición, se le debe regular jurídicamente a ésta última figura, ya que sólo se le contempla y define en nuestra ley laboral.

DECIMA SEXTA.- Con la regulación jurídica de la coalición se pretende rescatarla de una hermética inmovilidad fundada en su insostenible perentoriedad, creando un despertar de las autoridades laborales.

DECIMA SEPTIMA.- La incursión en el Título Séptimo referido a las “Relaciones Colectivas de Trabajo”, Capítulo I denominado “Coaliciones”, de nuevos artículos referidos a ésta institución van dirigidos a su regulación jurídica, dotándola de facultades para actuar frente a las autoridades, así como señalar concretamente en qué casos puede emplazar a huelga.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1979.
2. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.
3. CABANELLAS, Guillermo, et al. Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución. Heliasta. Argentina 1979.
4. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. Vols. I y 2. Tercera edición. Heliasta. Argentina. 1989.
5. CASTORENA, José de Jesús. Manual de Derecho Obrero. Porrúa. México. 1989.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997.
7. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Esfinge. México. 1994.
8. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Porrúa. México. 1999.
9. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I y II. Décimo tercera edición. Porrúa. México. 1999.
10. DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Porrúa. México. 1983.
11. DE LA CUEVA, Mario, et al. Derecho Colectivo Laboral. Depalma. Argentina. 1973.

12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Porrúa. México. 1999.
13. DE POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tomo I. Cascada. Argentina. 1961.
14. DIAZ CARDENAS, León. Cananea. "Primer Brote del Sindicalismo en México". Publicaciones del Departamento de Bibliotecas de la SEP. México. 1936.
15. GARCÍA ABELLAN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Tercera edición. Aguilar. Madrid. 1969.
16. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima edición. Porrúa. México. 1998.
17. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Tercera edición. Porrúa. México. 1999.
18. MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho Colectivo del Trabajo. "Teoría y Análisis de sus Normas". Jurídica de Chile. Chile. 1989.
19. MARGADANT S., Guillermo. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Décima segunda edición. Esfinge. México. 1995.
20. PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Porrúa. México. 1989.
21. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Trillas. México. 1991.
22. SALAZAR, Rosendo. Et.al. Las Pugnas de la Gleba. Primera parte. Avante. México. 1923.

23. SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1972.
24. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1997.
25. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1998. Vigésimo primera edición. Porrúa. México. 1998.
26. TRUEBA URBINA, Alberto. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México. 1950.
27. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Tercera edición. Porrúa. México. 1972.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 123ª. Edición. Porrúa. México. 2003.
2. Ley Federal del Trabajo. Sista. México. 2003.
3. Ley Federal del Trabajo comentada por Francisco Breña Garduño. Cuarta edición. Oxford. 1999.
4. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia por Juan B. Climent Beltrán. Vigésima tercera edición. Esfinge. 2002. |
5. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. IUS 2003. "Jurisprudencia y Tesis Aisladas 1917-2003". Décima segunda versión. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 2003.

OTRAS FUENTES

1. CALLEJA GARCÍA, Hernando, et al. Enciclopedia Laboral. Segunda edición. Dux. España. 1956.
2. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomos X y XXIII. Driskill. Argentina. 1986.
3. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos I, II, III y IV. Treceava edición. Porrúa. México. 1999.
4. LAROUSSE. Diccionario Nuevo Básico. Tomo I. Santiago. México. 1989.
5. MASCAREÑAS, Carlos E. Nueva Enciclopedia Jurídica. Tomo XII. Seis, S.A. España. 1962.
6. OSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Heliasta. Argentina. 1974.
7. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Tomo I. Porrúa. México. 2000.
8. ROBINSTEIN, Santiago. Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Depalma. Argentina. 1983.
9. www.geocities.com/teoria_ypractica/tp2/laboral.html.
10. www.uson.mx/unison/mapas/cananea.htm.
11. www.redesc.ilce.edu.mx/redescolar/efemerides/junio2000/conmela.htm.
12. www.quezada.net/historia/cananea.htm.

Libro
1/11/11