



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

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

**LA COALICIÓN. INSTRUMENTO DE FACTO EN EL
DERECHO DE HUELGA.**

T E S I S

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

MÉXICO, D.F.

2006.



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.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

Mi más grande anhelo y privilegio en la vida, porque en sus aulas y durante mi vida académica me ha otorgado los conocimientos y herramientas para salir victoriosa ante la vida.

A LA ACADEMINA NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL.

Y a su presidente el maestro Hori Robaina, mi más alta gratitud, toda vez que mediante los intercambios de ideas, opiniones y conocimientos de cada integrante en las asambleas, despertaron el interés por el Derecho del Trabajo y su defensa.

A LA ASOCIACIÓN IBEROAMERICANA DE JURISTAS DEL DERECHO
DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL DR. GUILLERMO
CABANELLAS.

Y de igual manera al su presidente Dr. Ángel Guillermo Ruiz Moreno; porque mediante ella y sus diversas actividades, me permitieron observar y aprender de sus miembros que el Derecho del Trabajo no se restringe.

A LA NACIENTE FUNDACIÓN CULTURAL ISIDRO FABELA
ALFARO A.C.

Y a su presidente Ing. Arturo Peña del Mazo, por los conocimientos derivados de su presencia y de cada uno de sus integrantes.

A MI MADRE.

VIRGINIA SALAZAR H.

Por ser el mejor ejemplo, un
apoyo y mi más grande amor
en la vida.

A MI HERMANO.

ALDO.

Por el amor que me une a él,
así como por el afán, valor y
visión ante la vida.

A MI PADRE.

ADOLFO SÁNCHEZ Y S.

Por su presencia, apoyo,
correspondencia y amor
incondicional.

A la Licenciada LILIA GARCIA
MORALES.

Por su tiempo, conocimientos y
apoyo en la realización de este
trabajo.

A RICARDO SOLANO R.

Por su apoyo, presencia y
estancia en mi vida.

A MIS AMIGOS.

Adriana J., Alejandra L., César H.,
Claudia H., Diana S., Eduardo M.,
Estela S., Israel V., Javier V.,
Laura T., Mayahuel, Nora R.,
Óscar R., Ricardo H. †.

LA COALICIÓN. INSTRUMENTO DE FACTO EN EL DERECHO DE HUELGA

ÍNDICE

Páginas.

Introducción.	I
CAPITULO I	
ASPECTOS HISTÓRICOS DE LA COALICIÓN	
1. Referencias Europeas.....	1
1.1.1 Francia.....	5
1.1.2 España.....	8
1.2. Referencias Nacionales.....	12
1.2.1 Movimientos sociales y reivindicadores de los trabajadores nacionales.....	12
1.2.2 El nacimiento de las fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX y XX promulgadas por el Constituyente de 1917 en el Artículo 123 de la Carta Magna.....	24
1.2.3 La coalición temporal en la Ley Federal del Trabajo de 1931.....	31
1.2.4 La coalición temporal en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	36
CAPITULO II	
PRINCIPIOS GENERALES DE LA COALICIÓN	
2.1. Reunión.....	38
2.2. Coalición.....	40
2.2.1 Temporal.....	43

2.2.2 Permanente.....	44
2.2.3 Diferencia entre coalición temporal y coalición permanente.....	47
2.3. Asociación Profesional.....	49
2.4. Huelga.....	54
2.5. Contrato Colectivo.....	58
2.6. Mutualidad.....	63
2.7. Cooperativas.....	65

CAPITULO III

REGLAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA COALICIÓN Y DE LA HUELGA

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	70
3.2. Tratados Internacionales	75
3.3. Ley Federal del Trabajo.....	89
3.4. Jurisprudencias.....	95

CAPITULO IV

LA COALICIÓN INSTRUMENTO DE FACTO EN EL DERECHO DE HUELGA

4.1. La coalición en el Artículo 123 vigente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	115
4.2. La coalición y el derecho de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1970.....	120
4.3. Realidad jurídica y práctica de la coalición.....	126
4.3.1 Naturaleza de la coalición temporal.....	127
4.3.2 Requisitos de la coalición temporal.....	129
4.3.3 Reconocimiento legal de la coalición temporal.....	131
4.3.4 Representación legal de la coalición temporal en los conflictos colectivos.....	134

4.3.5 El emplazamiento a huelga por la coalición temporal.....	136
4.3.6 El estallamiento de la huelga por la coalición temporal.....	139
CONCLUSIONES.....	141
BIBLIOGRAFÍA.....	144

Introducción

El presente trabajo de investigación, anhela rehabilitar e incluso reivindicar una institución jurídico laboral que es la base del derecho colectivo, es decir, la coalición, puesto que entraña la idea y acto primario de gregarismo; nuestro enfoque es desde el punto de vista del trabajador y el más amplio derecho que tiene frente a la vida laboral y la defensa de sus derechos e intereses, por esta razón indicamos que la coalición es un instrumento de facto para el derecho de huelga. La distribución que hacemos en este compromiso es mediante un recorrido a través de cuatro capítulos que inicia con los aspectos históricos lo secunda principios generales, posteriormente mencionamos la reglamentación jurídica y por último hacemos una disertación, retomando todos los elementos anteriores, con respecto al tema que proponemos.

En el primer capítulo hacemos un recuento de lo que ha sido la figura de la coalición a través de la historia, nos remontamos hasta el viejo continente europeo, en donde encontramos figuras gregarias, que pasados los latifundios y el trabajo rural domiciliado dan surgimiento a los gremios y las corporaciones. En nuestro éxodo por Europa nos detenemos en Francia en donde observamos la evolución de los gremios transformándose en “*compagnonnages*”, en cooperativas de producción y la utilización de los falansterios, donde podemos observar la existencia de coaliciones obreras, mismas que se tenían por ilícitas. En España también observamos la vida y transformación de los gremios, advertimos el cambio de los mismos con el surgimiento de la industria, con lo cual se crean las sociedades de socorro; concluyendo así nuestro paso por Europa.

También, en este capítulo, nos remontamos a la vida gregaria en nuestro país; desde un México Precortesiano en donde no existía la explotación, consecutivamente, con el devenir de la historia, notamos una activa vida gregaria laboral, estableciéndose una serie de ordenamientos legislativos que la regulaba y reglamentaba, aquí observamos la eficacia de los gremios, los obrajes y los estancos. Consecutivamente aludimos la etapa de un México Independiente y revolucionario; accediendo así al periodo de discusión y creación de las fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX y XX , apartado “A” del artículo 123, concernientes a nuestro trabajo de investigación, y con ello nos deslizamos a la Ley reglamentaria de la materia, esto es, la ley Federal del Trabajo de 1931 así como también el perfeccionamiento de la misma mediante la Ley Federal del Trabajo pero de 1970, que dentro de su articulado contempla el tema que tratamos.

En el segundo capítulo asentamos los principios generales de la coalición mediante la conceptualización primaria de nociones como lo es la reunión y el derecho que se tiene a ella, la coalición y lo que nos menciona la doctrina con respecto a sus características así como la bifurcación existente, derivada de la temporalidad y permanencia de la misma; así también indicamos sobre Asociación profesional nos remontamos a la definición que se hace de ella y lo contemplado en la constitución, en la legislación civil, laboral y en la doctrina. Con respecto a la Huelga también la conceptualizamos, hacemos referencia al procedimiento y formalidad que se requiere para que esta institución pueda ser ejercida como un derecho de clase. En del desarrollo de este capítulo también ubicamos lo referente al Contrato Colectivo de Trabajo, a la definición que tenemos del mismo, a sus elementos, características y

su utilidad dentro del Derecho Colectivo del Trabajo. Así también detallamos lo respectivo a dos modelos derivados de la colectividad como son las sociedades más primitivas, es decir, las mutualistas y las cooperativas, observando sus características y la utilidad de la mismas a través de su historia.

En el desarrollo del tercer capítulo correspondiente a este trabajo de investigación, empleamos la diversa reglamentación jurídica concernientes a las instituciones jurídico colectivas de la coalición y la huelga, iniciando con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en los artículos que contienen y consienten la existencia de la libertad de asociación, igualdad ante la ley, certeza jurídica, así como el propio artículo 123, en su apartado A, en el que utilizamos fracciones de su texto que bien se necesitan en nuestro tema. Dentro de la reglamentación jurídica nos dimos a la tarea de incluir los diversos Tratados Internacionales así como los convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo. También utilizamos la Ley Federal del Trabajo en los apartados correspondientes a coalición y huelga, situamos sus particularidades y procedimientos a través del articulado correspondiente que encontramos en ley. Lo último que hicimos en este capítulo fue anunciar que dentro de las fuentes formales del derecho, encontramos diversas jurisprudencias y tesis aisladas emanadas de la Suprema Corte de Justicia, en las que podemos observar lo complejo del tema que proponemos, puesto que ni los mismos ministros tienen una opinión unánime con respecto a la coalición y su efectividad ante el derecho de huelga.

En el cuarto capítulo asentamos nuestras ponencias y resoluciones con respecto a nuestro trabajo de investigación. Para ello nos apoyamos en el texto del artículo 123 constitucional, en su apartado “A”, así como en la ley federal del trabajo, exponiendo nuestras opiniones con respecto al texto de los mismos y la utilidad que devine de ellos para efectuar una huelga mediante la coalición; también expusimos la realidad jurídica de la coalición estableciendo su naturaleza y los requisitos de la misma, otorgando para este fin ciertos elementos y necesidades que observamos durante el desarrollo de esta investigación, propusimos el reconocimiento de la naturaleza jurídica de esta institución laboral así como también un elemento cuantitativo para su fuerza y eficacia. También, erigimos nuestras opiniones y fundamento respecto al reconocimiento y representación legal de la coalición, así como también su utilidad, eficacia y beneficio en el emplazamiento y estallamiento del derecho que tiene todo trabajador, es decir, la Huelga.

CAPÍTULO I

ASPECTOS HISTÓRICOS DE LA COALICIÓN

Desde el inicio de la humanidad y de la sociedad, el ser humano se ha visto en la necesidad y obligación de realizar diversas actividades para sustentar su existencia, es desde entonces, que surge el trabajo; con el devenir de la historia tanto la sociedad como la humanidad ha evolucionado en distintas formas, las cuales no siempre son las mejores, tan es así que el hombre tuvo que empezar a unirse y así buscar la protección a sus derechos más inmediatos, creando de esta manera diversas figuras e instituciones jurídicas que le proporcionara el resguardo de su actividad principal con la cual aseguraba su existencia, es decir, su fuerza laboral.

1. Referencias Europeas

El desenvolvimiento histórico de la actividad proletaria tuvo sus inicios en el progreso económico y social del Viejo Continente desarrollándose principalmente en los siglos comprendidos del XIV al XIX, e incluso hasta el XX, donde la transformación que se da del mundo feudal, la revolución industrial, el capitalismo y el socialismo otorgan a un grupo social caracteres, actitudes e ideologías semejantes, esbozándose así una clase social trabajadora organizada.

A lo largo de esos siglos existe una similitud de todo el transcurrir de la vida en los países que integran Europa, por lo que, las figuras e

instituciones logradas en uno se fundaban en otro, así las formas de trabajo que triunfaban como medios de producción, aseguraban el desarrollo del País.

El siglo XIV en Europa tiene una característica fundamental, es aquí cuando el mundo feudal comienza a derrumbarse, entrando a un periodo de crisis en donde el feudo comienza a verse abandonado por su estructura social de trabajo, situación que da paso al surgimiento de otra figura como lo es el **trabajo rural domiciliado**, que es el que se realiza desde el campo para beneficio de las industrias; el campesinado ya había comenzado a dar su mano de obra a las artesanías urbanas y siendo insuficiente comenzaron a emigrar a las ciudades para formar parte de la industria.

El principio de toda esta nueva organización de las formas de producción y del trabajo se da con el establecimiento, en toda Europa, de estructuras como los gremios y/o las corporaciones, con sus obvias características que se fijaban en cada país y que iniciaron la protección y lucha de los trabajadores; en atención a esto definiremos dichas figuras.

- **Gremio** “proviene del latín *gremium* - ii, seno, regazo, lo interior de cualquier lugar. Por lo general, el vocablo gremio ha sido utilizado, en sentido figurado, para aludir a un grupo de personas reunido en ocasiones de algo. Así, ha servido para designar a los sujetos de la misma clase, calidad o actividad; gremio ha sido también la asociación de artesanos o trabajadores de igual profesión o

actividad y sujetos a determinadas ordenanzas, para lograr fines beneficiosos y comunales al grupo”.¹

- **Corporación** devine “del latín corporatio-onis; latín medieval corporatus, participio pasado de corporare, formarse en un cuerpo. Cuerpo, comunidad, generalmente de interés público, y a veces reconocida por la autoridad (Diccionario de la Lengua Española).”²

Ahora bien, el surgimiento de estas figuras en Europa se dio porque en las culturas más antiguas como la griega y romana ya existían formas de agrupación de sujetos que tenían mismo oficio. Mientras que, en algunas pequeñas ciudades medievales surgían agrupaciones de aquellos que poseían destreza específica al realizar un oficio, renunciaban al campo y se instalaban en las ciudades.

Ya los **gremios**, reconocidos, se van iniciando con los artesanos, quienes fundaban un taller en donde los que trabajaban ahí se dividían en tres categorías: el maestro, los oficiales y los aprendices; el artesano que tenía un taller explotaba a sus aprendices aprovechándose de que los instrumentos de trabajo eran de su propiedad; las faenas eran de catorce a diecinueve horas diarias, en cuanto a los salarios eran fijados por el gremio y de acuerdo a la categoría a la que pertenecían, los oficiales recibían un salario mixto que “ se componía de una suma en metálico y de especies, como ser un determinado número de productos fabricados

¹ CD-R: Diccionario Jurídico 2000.Desarrollo Jurídico Copyright 2000. DJ2K - 1311

² Ibidem. DJ2K - 699

por él".³ Los aprendices sólo recibían un salario al final de sus años de aprendizaje ya que el maestro les otorgaba hospedaje en su casa durante todo el tiempo en que desarrollaban su aprendizaje y eso era considerado el pago por su trabajo. También los **mercaderes** hicieron su gremio como una asociación de ayuda mutua para la defensa de ellos mismos de los peligros del camino, obtener franquicias para ejercer y conseguir privilegios de mercado (al igual que los artesanos) además de organizar la defensa de su ciudad. Cualquier intento que hicieran los aprendices para organizar una resistencia y luchar contra la explotación de que eran sujetos, los maestros la aplastaban, inhibían o reprimían con la ayuda de las autoridades.

En el transcurso de la Edad Media van surgiendo las **corporaciones** ya como organizaciones formales de productores en cuerpos o comunidades de oficios de toda una ciudad, inicialmente con fines devocionales, pero lo más importante es que era una actividad económica, con su respectiva reglamentación de la profesión, ayuda y defensa mutuas, así también para lograr un control político por autoridades urbanas, eclesiásticas, señoriales y reales. Es importante mencionar el tipo de corporación creado por grupos de mercaderes conocido como **hansas o gilda** y otro que institucionalizaba las autoridades municipales de una ciudad o pueblo.

Las corporaciones ejercían un monopolio en el mercado urbano, así como también la práctica de los oficios; situación que al cambio de las condiciones económicas y sociales y la introducción de nuevos sistemas

³ J. PLA, Alberto. Historia Del Movimiento Obrero. Tomo I. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires, Argentina. 1973. Pág. 36

de producción en la Revolución Industrial que dio entrada, ascenso y triunfo del capitalismo liberal llevó a su violenta eliminación.

1.1.1 Francia

En Francia siendo el siglo XIV surge un modelo que se da como resultado de una diferenciación interna de los gremios, este es denominado “*compagnonnages*” que bien se puede traducir como la unión de compañeros o trabajadores de un mismo oficio, con la característica que se origina de una coalición efectuada por reducidas agrupaciones y que no van más allá de un determinado territorio para de esta manera evitar la unificación de la fuerza trabajadora instalada en otras ciudades.

Los objetivos principales de las *compagnonnages* son la ayuda y protección mutua, entre los que encontramos “ Derechos de entrada, cotizaciones mutuas y donaciones abonadas por los compañeros son destinadas a veces a la asistencia de ancianos, viudas y huérfanos del grupo, pero sobre todo , se tiene como principal objetivo asegurar a los miembros y una muerte acorde con el ritmo cristiano”⁴ por lo que se le dotó de un amplio y fuerte carácter religioso.

Si bien es cierto que el carácter de las *compagnonnages* era eminentemente mutualista también lo es que no pudieron dejar de hacer actividades reivindicativas, sobre todo tratándose de los ataques al

⁴ Ibidem. Pág. 386

salario efectuado por los patronos y de la competencia emergente de las manufacturas que apenas emergían, esto dio margen para que los trabajadores y compañeros se sumaran a la defensa de sus condiciones de vida y trabajo lanzándose así a la huelga. Tal y como se aprecia con los panaderos de París y los impresores de Lyon en 1539; en este último caso el conflicto perdura durante tres años y medio, los compañeros se organizan y establecen una caja de resistencia y crean un comité de dirección, el conflicto se resuelve de manera favorable para los impresores.

Pese a esta resolución “ y como resultado se crean las ordenanzas de 1541 y 1544 que prohíben todo tipo de coalición entre los compañeros tachándolas de “perniciosas a la cosa pública”, decretos que no fueron respetados ya que los compagnonnages condujeron (durante el siglo siguiente) más de 70 huelgas”⁵, situación que provocó medidas represivas que a la postre desencadenó persecuciones, como la obligación de que los miembros de las mismas se tuvieran que inscribir en los registros policiales.

Con el devenir de los tiempos, surge la idea de establecer **cooperativas de producción**, que tuvieron su fundamento en las ideas del socialismo utópico expuesto inicialmente por Fourier quien consideraba posibilidad de modificar las bases económicas y sociales de la población mediante la instauración de comunidades de producciones libres constituidas por grupos de 1600 a 1800 personas, a dichas comunidades se les denominó “ **falansterios** ” que se encontraban dedicadas a la agricultura

⁵Ibidem. Pág. 388

y la industria, habitarían en enormes edificios cooperativos, con comedores y salas de diversión en común, y por último, colectivizarían los aspectos más importantes de su vida: el trabajo, la educación de los niños, etc.”, ⁶ sin inhibir la enseñanza del uso de las ciencias y las bellas artes; la visión de Fourier abarcaba no sólo la vida en comunidad, sino también efectuó diversas propuestas para lo que él nombraba caos social. Este renombrado socialista utópico manifestaba que “Los falansterios se establecerían y financiarían, no con dinero del Estado, sino mediante aportaciones voluntarias de los capitalistas, a quienes Fourier constantemente apelaba, fundamentalmente por razones humanitarias, para que ofrecieran el dinero necesario” ⁷ sin embargo, esta idea no prolifera ya que es en la realización de los movimientos obreros que se hacen intentos para formar cooperativas de producción.

Ya para “1834 Jules Leroux propone a obreros y tipógrafos de una imprenta el formar una asociación en París de los tipógrafos que calculando fueran cuatro mil o cinco mil,”⁸ si cada uno de ellos proporcionaba un franco por semana al transcurrir diez años tendrían el capital suficiente para construir una gran imprenta que daría fin a todas aquellas empresas capitalistas.

En ese mismo año, Buchez (quien fuera discípulo de Saint Simon) forma la primera cooperativa, integrada por los joyeros de París, que tiene el

⁶ Ibidem. Pág. 410

⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 13ª Ed. Editorial Porrúa. México. 2000. Pág. 154.

⁸ J . PLA, Alberto. Historia Del Movimiento Obrero. Tomo I. Op. Cit. Pág. 410

fundamento de mantenerse apartada del campo de acción del Estado, por lo que no le debe pedir absolutamente nada a éste.

Como resultado de la fuerza obrera y de los pensadores socialistas utópicos así como de los socialistas científicos, en el año 1864 se otorga a los obreros algunos consentimientos; expidiéndose así una Ley que tenía por lícita la **coalición simple de obreros** o patronos siempre y cuando no fueran de carácter violento ya que de ser así no se tolerarían y tendría una de estas sanciones: prisión de tres días hasta seis años y /o una multa de dieciséis a treinta francos a quien con ayuda de la violencia, amenazas o maniobras fraudulentas mantuviera e incluso decretado la suspensión concentrada del trabajo y que tuviera la finalidad de obligar con esto al alza o a la baja de salarios , ya que con esto se atentaba contra el libre ejercicio de la industria del trabajo.

1.1.2 España

En España, los **gremios** estuvieron vinculados a la estructura municipal, probablemente desde el inicio del siglo XII. Bajo la influencia de los principios del cristianismo, los gremios no se distinguen con claridad de las cofradías, que bien podrían ser el origen de los mismos. Esto se debe a que desde el siglo XIII, la cooperación que existía entre los agremiados tenía como finalidad la asistencia médica, los socorros en metálico y el reparto de especies, de acuerdo a las necesidades de cada uno de sus miembros o bien de sus descendientes. Como ya se ha mencionado, el acceso a los gremios era muy riguroso y difícil; cuando se lograba se iniciaba primeramente con la celebración de un contrato de aprendizaje con algún maestro que tuviera tienda u obrador, es decir,

taller de artes mecánicas, que fuera de su propiedad; este contrato se formalizaba dependiendo de la importancia del oficio que se pretendía adquirir, y el prestigio del maestro, por lo que el contrato podía ser de carácter oral o bien tendría que efectuarse ante un escribano. En este contrato el maestro se comprometía a enseñar, alimentar y vestir al aprendiz; cumplido el tiempo del contrato, el aprendiz tenía que someterse a un examen, si lo acreditaba obtenía la categoría de oficial.

Ya para la segunda mitad del siglo XVIII se fueron dictando diversas disposiciones para hacer menos rígido el acceso a los gremios; entre ellas, una que permitía trabajar en cualquier oficio y profesión, sin otro requisito que el de hacer constar la pericia del solicitante.

Es importante manifestar que previamente a la época de los Reyes Católicos, sólo los municipios eran los que participan activamente en la vida de los gremios. Estos reyes comienzan a uniformar en todo el reino la vida gremial a través de proclamas y ordenamientos de carácter general, situación con la que inicia la decadencia de las asociaciones de artesanos y trabajadores; toda vez que el resultado de las múltiples ordenanzas proclamadas por los reyes, fue la consolidación de la superioridad que tenía el maestro sobre los compañeros y aprendices, lo que impedía ascender a un puesto inmediato superior; es por esto que "el propio pueblo sintió la necesidad de eliminarlos por impedir materialmente que los hombres desempeñaran cualquier labor fuera de su circunscripción".⁹ El paso definitivo para la abolición de los gremios se dio en las Cortes de Cádiz, cuyo Decreto de 8 de junio de 1813

⁹ DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social Presente. Editorial Porrúa. México. 1977. Pág. 20

ordenaba que todos los españoles y extranjeros de la monarquía podrían libremente establecer las fábricas o artefactos de cualquiera clase que les acomode, sin necesidad de permiso ni licencia alguna, siempre y cuando se sujetaran a las reglas de policía y salubridad de los lugares que habitaren. Asimismo, se permitía ejercer libremente cualquier industria u oficio civil, sin necesidad de examen, título o incorporación a los gremios respectivos.

La aparición de la llamada **industria moderna** se da en el Siglo XVIII y principalmente con la producción de tejidos de algodón que fuera base fundamental para la economía de España en esa época; esta situación trae como resultado nuevas formas de producción y el nacimiento de una clase social diferenciada por las condiciones de vida, costumbres, lucha por defenderse mediante un método específico, el número y concentración de personas en una zona determinada; realidades que dan origen a la existencia de luchas contra la explotación, derivada de las mismas, efectuada por el emergente sistema capitalista; esta nueva clase social, la de los obreros, crea las primeras organizaciones sindicales y de asociación para la defensa de ellos mismos.

Las actividades industriales se realizaban con el movimiento de grandes masas de obreros o trabajadores que desarrollaban sus labores en las condiciones menos propicias para ello, “la jornada de trabajo era de doce a quince horas, los locales en donde se encontraban carecían de luz suficiente, tenían poca capacidad y estaban excesivamente húmedos”¹⁰. El aumento de la simplificación del trabajo mediante la mecanización

¹⁰J. PLA, Alberto. Historia Del Movimiento Obrero. Tomo I. Op. Cit. Pág.462

del mismo dio un amplio margen para la contratación de niños y mujeres quienes cobraban un salario inferior al de los adultos. Pero no sólo en la industria existían estos abusos y explotación; en las colonias fabriles la injusticia era más extrema, ya que no sólo se defraudaba al obrero con su salario, debido a que se le constreñía a comprar en las tiendas patronales, sino que además se les vigilaba y controlaba su vida reduciéndolo a ser un siervo de las máquinas.

Fue por estas razones que la industria conoció los conflictos y tensiones, todo esto a finales del siglo XVII, la principal forma de manifestación de trabajadores se daba mediante actos de destrucción auspiciados por el luddismo que era una forma de acción popular violenta; el conjunto de los casos de destrucción de máquinas se da como reacciones, tanto de artesanos como de los trabajadores a domicilio, en contra de la introducción de los métodos de mecanización que se venían implementando en España y que los privaban de su trabajo.

La industrialización española no obtuvo los resultados que se esperaban, este fracaso permitió el establecimiento de la movilización obrera , ya que con este decrecimiento el proletariado comenzó a formar organizaciones propias con el fin de fomentar la creación de **sociedades de socorro mutuo**. Posteriormente un grupo de tejedores de las fábricas de algodón ubicadas en Barcelona fundó, “aproximadamente en 1840, el primer **sindicato** en España, y que fuera nombrado “ Asociación de Protección Mutua de Tejedores de Algodón” también conocida como la “Sociedad de Tejedores”.¹¹

¹¹ Íbidem. Pág.462

1.2 Referencias Nacionales

Como nación conquistada por España, en nuestro país fueron utilizadas diversas instituciones y figuras jurídicas que regían la vida laboral en el viejo continente, ahora bien, debido a la explotación y sujeción del criollo y del mestizo, aquellos se fueron saciando de las corrientes y pensamientos sociales y reivindicadores que se efectuaban en Europa, es así como a través de las diversas tesis y doctrinas (desarrolladas ya) las injertaron a nuestro país, con la diferencia de la idiosincrasia de un pueblo con ansias libertarias y reivindicadoras.

1.2.1 Movimientos sociales y reivindicadores de los trabajadores nacionales.

Como en toda grey o grupo social, el valor de sus individuos deviene de su particular fortaleza, misma que podrá ser utilizada, explotada o defendida y esto le conferirá un distintivo de clase. Esta situación puede observarse en el transcurso de la historia mexicana, desde tiempos inmemoriales hasta nuestra actualidad, es así como referiremos algunas épocas fundamentales de nuestra biografía como nación.

En el **México Precortesiano** no se aprecia un grupo dedicado o con la intención de defender intereses laborales comunes, a pesar de que el trabajo era realizado de manera colectiva, organizada y libre, existía una distribución de actividades en la organización política y social. Situación que originó la marcada presencia de clases sociales en donde la fuerza y poder político-religioso de los señores nobles, sacerdotes y guerreros

era supremo ante la población común de artesanos, agricultores, mercaderes y macehuales (esclavos); sin embargo, “ En el pueblo azteca no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre ; ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder, además, la idea de la percepción íntegra de la remuneración” ¹²

Tras la conquista de la Gran Tenochtitlan a cargo del ejército de Don Hernán Cortés, éste se dio a la tarea de reestructurar el territorio que desde ese momento se conocería como la Nueva España e iniciaría la **Época Colonial**. Durante la existencia de la colonia la vida laboral se desarrollaba bajo el resguardo de Leyes, Ordenanzas y reglamentos que “protegían” el desempeño y el servicio de los indios; sin embargo, la realidad práctica fue que dominó la violencia para conservar un régimen de esclavitud entre explotadores y explotados, es decir , entre los conquistadores y conquistados; situación que a la postre resultó un precipicio social insostenible.

El desenvolvimiento del trabajo colonial se efectuó primeramente con la imposición de las **encomiendas**, que no fue otra cosa que el repartimiento de los indios y un cobro a éstos como derecho concedido por merced real. Esta figura se amparó con la expedición efectuada por Hernán Cortés en 1524 de una serie de ordenanzas especiales sobre vendedores y encomendadores; estableciendo así una forma de esclavitud, ya que la libertad para realizar algún trabajo era imputable de manera exclusiva a los españoles.

¹² DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social Presente. Op. Cit. Pág. 39.

Es por esta situación que Los Reyes Católicos de España, basado principalmente en los pensamientos de la Reina Isabel, crean un manuscrito de buenas intenciones destinadas a proteger a los indios de América, conocido como las **Leyes de Indias**, que no eran más que un conjunto de leyes que se fueron adaptando a la compleja realidad e para que en la mayoría de los casos no existían precedentes en el Nuevo Mundo. “El Consejo de Indias y las secretarías de Estado dieron salida, tras las correspondientes consultas al rey, a un gran número de decretos, órdenes, autos, instrucciones, cédulas y provisiones como instrumentos legales que sirvieron para reglamentar el gobierno de las provincias americanas. Todas estas disposiciones quedaron reflejadas en los libros de registro que se fueron multiplicando en relación con su contenido general o específico, ya que los documentos originales eran enviados directamente a las autoridades o a las personas implicadas en cada cuestión. El uso de los libros generales se inició en 1492 y éstos estuvieron activos hasta 1717, con una breve interrupción desde 1505 hasta 1509. Posteriormente se fueron abriendo nuevos libros relacionados con la Casa de Contratación de Indias, así como con áreas concretas de América, como Nueva España, Perú o Río de la Plata, entre otros, y con materias específicas. Se calcula que las disposiciones dictadas durante este periodo superan el millón y fueron recogidas en cerca de dos mil libros”.¹³En dichos documentos a los indígenas se les reconoce una categoría de seres humanos, pero tristemente, en la vida real ellos no iban a ser jamás los iguales de los españoles. Es increíble como puede transmutarse las buenas intenciones en el incumplimiento

¹³ CD-R: Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta2003. 1993-2002 Microsoft Corporation.

más cruel, tormentoso y castigador para todo ser humano y con esto no sólo me refiero a la imposición de castigos físicos, sino también a la separación e inhibición de todo derecho humano.

En la reorganización laboral de la Nueva España se utilizaron instituciones y sistemas operarios que se estilaban en la Madre Patria; como lo fueron el gremio y los obrajes, el primero destinado a las actividades artesanales y el segundo como un sistema inicial fabril capitalista.

Como ya se mencionó, el gremio novohispano tuvo su antecedente directo en el gremio europeo en donde se constituían como “agrupaciones de artesanos que disfrutaban el derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades”.¹⁴

Los **gremios** eran más numerosos en virtud de que no existió oficio, por insignificante que pareciera, que no tuviera una clasificación en la Ley y se le diera reglamento mediante una Ordenanza respectiva emitida por el Cabildo de la Ciudad de México y confirmada por los Virreyes. El primero de estos fue el de las bordadoras, cuyo origen data del año 1546 ; aproximadamente en los siglos XVII y XVIII existían una cantidad considerable de gremios entre los que encontramos el de las tres artes, el de los sendereros, el de los sastres, artesanos. Los gremios comenzaron a caer por la excesiva reglamentación que tenían lo cual se convirtió en una traba, además que su actividad comenzó a

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa. México. 1978. Pág. 32.

tornarse en un monopolio; “los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen colonial: algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, pero fueron las Cortes quienes les dieron muerte”¹⁵

Los **obrajes**, eran considerados como fábricas primitivas en donde se conjuntaban e instalaban talleres grandes y chicos ya sea de mayor o menor importancia, aquí vivían grandes cantidades de familias, en este lugar comenzaba a germinar un sistema de producción capitalista ya que surgió el trabajo asalariado.

Tanto los obrajes como las minas fueron, como se ha mencionado, una primer forma de producción capitalista incluyendo así una clase social asalariada, que además se encontraba protegida por las Reales Cédulas que “a partir del 9 de octubre de 1545 hasta 1680, constituyeron verdaderos estorbos para el desenvolvimiento del obraje, pero muy justas en cuanto a la protección de los indios”¹⁶ .

Esta clase trabajadora asalariada resulta fundamental para justificar que existe un **antecedente de coalición** para la defensa de intereses comunes como lo podemos observar con los siguientes acontecimientos:

“Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo data del cuatro de julio de 1582, según el musicógrafo GABRIEL ZALDÍVAR , quien después de referirse a diversas rebeldías de los trabajadores ,

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Segunda edición.. Ed. Editorial Porrúa. México. 2000. Pág. 40

¹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Op.Cit. Pág. 33

originadas por bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana de México contra el cabildo, en las postrimerías del siglo de la conquista y cuando la Iglesia tenía un poder superior al del gobierno. El cabildo, al revisar las cuentas de la Hacienda Metropolitana, estimó que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos y acordó reducirlos; este acuerdo se les notificó a los afectados, entre éstos al maestro de capilla Fernando Franco, al racionero, al canónigo Alonso de Ecija, al cura Alonso Truxijo, etc., y ocho ministriles, el 4 de julio de 1582; inmediatamente se dieron por despedidos los seis cantores, reservándose los ministriles para dar su determinación días después, pero desde este momento quedó la Catedral del Arzobispado sin canto y sin música. El 10 del mismo mes, los ministriles abandonaron el trabajo, como indudable manifestación solidaria”¹⁷

Otro ejemplo es el que relata el autor Raúl Carrancá y Triujillo en su obra las Ordenanzas de los Gremios de la Nueva España, refiriéndose a la sublevación de los mineros de Real del Monte y Pachuca, que surgió tras ser derogadas las Ordenanzas de Minería para ser sustituidas por las Nuevas Ordenanzas para esas minas, que firmara Don Francisco Xavier Gamboa, aprobadas por el Virrey Márquez de Coix en 1766, por el cual se modificó el sistema de salarios de las mismas, introduciéndose el reparto de metales entre los empresarios, capataces y peonaje; y que tuvo como resultado la muerte del alcalde mayor y uno de sus empleados, así como la amenaza de muerte a Romero de Terreros quien abandonó la mina que se encontraba en poder de los empleados.¹⁸

¹⁷ Ibidem. Pág. 34.

¹⁸ Cit. Por. Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op.Cit.Pág. 51

También podemos observar esta situación en las fábricas del Estado, conocidas como **Estancos**; tal y como sucedió con “Los obreros del Gran Estanco de Tabacos, allá por el año 1768, cuando era virrey don MARTÍN DE 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”.¹⁹

La lucha de clases se originó en nuestro país a partir de la Colonia, debido al abuso que hacían los colonizadores de la fuerza de trabajo de los conquistados habitantes de la Nueva España. Pero existió un gran detonante para que esta lucha se visualizara con toda la fuerza de los inconformes; éste se da mediante un movimiento libertario que motiva la etapa de **Independencia**, dirigida por el cura Don Miguel Hidalgo y Costilla del Poblado de Dolores, en Guanajuato; quien no sólo con un grito despertó el clamor de justicia, libertad e igualdad de los hombres, sino que además, en fecha 6 de diciembre de 1810 expidió un decreto en el que manifestó: “aboliendo la esclavitud, so pena de muerte para los dueños de esclavos que no les dieran libertad dentro del término de 10 días,”²⁰ idea que más adelante, en la Constitución española de 18 de marzo de 1812, intentara proteger mediante su artículo 4º. situación que jamás logró alcanzar el espíritu libertario de Don Miguel Hidalgo, aunque bien es cierto que las Cortes españolas expedían leyes que prohibían el repartimiento de los indios y otros servicios especiales, con lo que se

¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Op.Cit. Pág.34.

²⁰ Ibidem. Pág. 41

comenzaba el principio de libertad de trabajo e industria que en definitiva dio fin a los gremios.

A la muerte del Padre de la Patria, la lucha independentista no se quedó sin dirigente, quien tomara las riendas sería alguien con la misma voz, un digno líder conocido en el clero con el nombre de Don José María Morelos y Pavón, persona que en el transcurso de la lucha redactara documentos en los que desarrollaba puntos de la situación política y organización social que se vivía, así como sus ideas sociales respecto a una mejor distribución de la riqueza y un nuevo sistema de administración pública por razón de medidas que tendrían que efectuar los jefes de los ejércitos americanos.

“La justificación legal de la Revolución de Independencia se manifiesta en la instalación del congreso de Chilpancingo, integrado por los representantes de la insurrección. Este primer congreso mexicano, organizado por Morelos, formuló la declaración de independencia en noviembre de 1813 y expidió la constitución de Apatzingan el 22 de octubre del 1814, génesis del derecho político mexicano”,²¹ en donde ya se consagraban principios como una vida humana para los jornaleros y el aumento de jornal del pobre. Sin embargo, “la ley de 8 de junio de 1813, que autorizó a “todos los hombres avecinados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio” ni con el decreto constitucional de Apatzingan, que declaró en su artículo 28 que “ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los

²¹ Íbidem. Pág. 43

ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”, pudo México hacer surgir en la insurgencia el trabajo como un derecho”.²²

El desenlace del movimiento independentista bien puede explicar la realización de un pacto, con el objeto de defenderse, entre las que eran en ese entonces una clase poderosa es decir el clero, los señores semi feudales , capitalistas que resultaban un género explotador. La libertad política fue uno de los resultados de este movimiento libertario, además de conseguir redimir a la clase económicamente débil que se formó durante la época de la colonia; sin embargo, este resultado no fue total ya que algunas condiciones laborales siguieron siendo las mismas puesto existía una tradición de servidumbre industrial.

En este periodo de Independencia y hasta el año 1870, el carácter predominantemente artesanal y de pequeña escala limitó las actividades de organización sólo a la fundación de **sociedades mutualistas** que comenzaron a surgir en la década de 1850 a 1860, según registros la primera de ellas fue creada en “1850 en Guadalajara y se trataba de una sociedad de artesanos, años después encontramos la sociedad de sastres en 1864 y la hermandad de sombreros en 1866”²³; si bien es cierto que estas formas de organización daban a sus miembros servicios de mucha utilidad en épocas difíciles o de enfermedad, tenían una enorme incapacidad para defenderse cuando los patrones les reducían los salarios o cerraban las fábricas.

²² DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social Presente. Op. Cit. Págs. 45,46.

²³ CARR, Barry. El Movimiento Obrero y la política en México 1910-1929, I. Editorial Sepentas. México. 1976. Pág. 25

Frente al anterior formato social la situación de los jornaleros y obreros, no tuvo un avance notable a favor de los mismos, en virtud de que la sociedad totalizadora de esa época proscribió cualquier brote de unidad de aquellos, si se toma en consideración que la clase opulenta de ese estado histórico, inhibió y prohibió toda libertad sindical, asociación profesional y coalición al proclamar en 1817, justo en el texto del “artículo 1925 del Código Penal: Se impondrán de 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier modo la violencia física o moral, 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”.²⁴

Nuestro país ha sufrido históricamente diversas formas de explotación a la mano de obra, esto es al trabajador, por ende entre el México independiente y la época pre y revolucionaria, no hubo avances notables en cuanto a la reglamentación del Derecho Obrero, pues los lógicos acomodos de los diversos gobiernos no permitieron un desarrollo social ni mucho menos en seguridad social, adoleciendo también de una unidad obrera-campesina para que defendieran su derecho ante los industriales y hacendados; Ignacio Ramírez conocido como el “**Nigromante**” en el Constituyente de 1856-1857, plasmó en el estatuto máximo jurídico de la nación un bosquejo del derecho social, cuando afirmó “formemos una constitución que funde en el privilegio de los menesterosos, de los ignorantes, de los débiles, para que de este modo mejoremos nuestra

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I 16ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 2002. Pág. 276

raza y para que el poder público no sea otra cosa más que la beneficencia organizada” .²⁵

Con la anterior idea se introdujo el presupuesto de una unidad de los trabajadores del campo así como también los operarios de la naciente industria, de los menores, de los huérfanos, de la mujeres, es decir todas las víctimas del régimen de explotación dando con ello la idea de formar grupos gregarios a fines para que pugnarán sobre su situación de mal asalariados, dando así nacimiento a una nueva disciplina jurídica denominada Derecho Social; sin embargo, y es de lamentarse, las ideas proteccionistas del Nigromante no tuvieron raíz en el constituyente de 1856-1857, pero sí repercutieron años después en el Constituyente de 1917 y específicamente en el contenido de los artículos 27, 28 y 123 constitucionales .

En la constitución de 1857 fue donde se consagró en el artículo 9º la libertad de asociación y reunión sólo con y para fines de índole político; ya que este actuar se trataba como un derecho individual y no como de asociación profesional, de lo que se deduce que no se presentaba como libertad sindical.

Ya para el año de 1872, en un ensayo de unificación, los diversos núcleos de obreros organizados en cooperativa, construyen un organismo central de carácter nacional, conocido como el **Gran Círculo de Obreros de México** y en el se reúnen todas las sociedades cooperativa, de mutualidades y hermandades, esta organización envió a emisarios para

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Op. Cit. Pág. 63

que promovieran la creación de agencias regionales del movimiento obrero existente para ese entonces, ya en 1875 existía un registro de aproximadamente 28 sociedades obreras afiliadas al Gran Círculo, agrupación que tuvo una sobrada importancia ya que “impulsó ... una campaña más activa de resistencia en contra de los arbitrarios abusos de los patrones, porque como resultado de este cambio de táctica muchos grupos obreros hicieron a un lado gran parte de su pasividad, haciéndose más frecuentes y enconadas las huelgas”.²⁶

A fines de la primera década del siglo pasado surge con una fuerza reivindicadora social, con fines proteccionistas a la clase trabajadora, las ideas del “magonismo”, denominadas así por sus precursores los hermanos Jesús y Ricardo Flores Magón, quienes en conjunto con otros pensadores sociales formaron el Partido Liberal y difundieron sus ideas mediante el periódico conocido como “Regeneración”, teniendo como bandera en su primer etapa luchas y consignas antireeleccionistas.

Por la simbiosis de su lucha antireeleccionista, tocaron y descubrieron aspectos torales de los económicamente débiles, dándose así la tarea de organizar a los obreros para una lucha reivindicatoria, todo esto en el marco de las causas revolucionarias; de tal suerte que el “Magonismo” provocó acciones bélicas y armadas entre los años de 1906 y 1908.

Para los efectos de este trabajo, en cuanto a su aspecto gregario, es menester apuntar que el “magonismo” en el mes de septiembre de 1905

²⁶ CARR, Barry. El Movimiento Obrero y la política en México 1910-1929, I. Op. Cit. Pág. 28

se constituyó en la junta organizadora del Partido Liberal Mexicano y en julio de 1906 dicho partido publicó su programa de acción buscando reivindicaciones a los económicamente débiles utilizando indistintamente las publicaciones conocidas como “Regeneración” y “El Hijo del Ahuizote”, con la finalidad de organizar a los trabajadores.

Las ideas expuestas en dichos periódicos dio como resultado el despertar de la clase trabajadora, a tal grado que el gobierno porfirista tuvo que reprimir las inquietudes de las Minas de Cananea ubicadas en Chihuahua y los Textiles de Río Blanco en Veracruz. La inquietud planteada por el grupo magonista ya estaba sembrada en los trabajadores, tan entrañadamente que ni aún la represión porfirista pudo apagarla; de tal suerte que el gobierno carrancista cuando convocó al Congreso Constituyente, los diputados y delegados expusieron ideas reivindicadoras hacia el trabajador, que gestaron en las Asambleas efectuadas, la idea de proteger a esta clase trabajadora, consagrando sus derechos en un artículo a nivel constitucional que a la postre resultó ser el fundamental 123.

1.2.2 El nacimiento de las fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX y XX promulgadas por el Constituyente de 1917 en el Artículo 123 de la Carta Magna

El origen del artículo 123 constitucional es el resultado de un álgido debate de ideas sociales, políticas y jurídicas que se dan en la conformación del Constituyente de 1916-1917, en donde el Primer Jefe de la Nación, Don Venustiano Carranza, se ve instado a presentar un

Proyecto de Constitución, en el que se calmara el ansia de la población (en este caso la trabajadora) y vieran así reconocidos y protegidos sus derechos fundamentales por los cuales lucharon en la Revolución Mexicana.

Inserto en el contenido de este proyecto de Constitución encontramos un artículo 5º. que en nada mejoraba el artículo 5º. de la constitución de 1857, sólo agregaba que el contrato de trabajo no podía exceder de un año en perjuicio del trabajador. Situación que puso en alerta a algunos de los integrantes del Congreso Constituyente instalado en el Teatro de Itrubide en el estado de Querétaro el 1º. de Diciembre de 1916 y que terminara actividades el 31 de Enero de 1917.

Era evidente que el Primer Jefe de la Nación no creía necesario establecer el Derecho Social en una Constitución, puesto que no se veía ninguna tesis al respecto en el contenido de su proyecto de constitución; sino que su lugar se encontraba en las leyes reglamentarias que de la misma emanaran. Circunstancia que desencadenó un apasionado intercambio de ideas y propuestas entre los diputados que conformaban el Congreso Constituyente; las presencias fundamentales en el desarrollo de este debate las encontramos en un grupo de diputados sin ninguna formación jurídica, de los cuales la historia conoce sus nombres y apellidos.

Los Diputados **Jara, Aguilar y Góngora** vieron la necesidad de realizar reformas al artículo 5º. al texto inicialmente formulado, su objetivo era introducir garantías para la clase trabajadora como: “una jornada máxima de ocho horas, prohibición para que las mujeres y los niños laboraran en

jornadas industriales nocturnas y la obligatoriedad del descanso hebdomadario, entre otros, como derecho de asociación profesional de obreros y patronos, y a trabajo igual salario igual”;²⁷ este último se ha convertido en un principio laboral de suma importancia.

Sin embargo, opiniones como las del diputado **Lizardi**, se oponían a esta evolución socio-jurídica aduciendo que el artículo 5º no debía contener otras disposiciones, sino que sólo lo que se encontraba establecido ya en el texto del mismo ya que la garantía de que nadie puede ser obligado a prestar servicios profesionales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento se encontraban insertos en el desarrollo del proyecto de constitución relativos a la libertad del trabajo establecido en el artículo 4º y que al pretender modificar el texto del “artículo 5º se limitaría al mismo y equivaldría a un Santo Cristo armado de pistolas. Lizardi proponía que todo lo relativo al trabajo debía consagrarse en el artículo 73 en donde se facultaba al Congreso de la Unión para expedir leyes en la materia, y que todas esas garantías que se proponían quedaran establecidas en un Código Obrero.”²⁸

Ante esta situación y con la necesidad de reafirmar los fines y objetivos de la Revolución, tomó la palabra otro diputado, **Héctor Victoria** (que era un obrero ferrocarrilero) y manifestó estar de acuerdo con las ideas propuestas por el diputado Jara , por lo que pedía que se establecieran en la Ley fundamental bases constitucionales que se refirieran no sólo a lo propuesto por Jara, Aguilar y Góngora, sino que además se

²⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa. México. 1962. Pág. 35

²⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Op. Cit. Pág 149

consagrarán reglas respecto a “jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación de arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y niños, accidentes, seguros, e indemnizaciones, etcétera”;²⁹ por lo que se le considera el creador de la teoría jurídica del derecho constitucional del trabajo.

Así también, el diputado **Froylán Manjarrez** sostuvo la necesidad de consagrar garantías a la clase trabajadora, por lo que en el desempeño de su discurso planteó “que no sólo se inscribieran aquellos principios favorecedores a los obreros, sino que se transformara radicalmente la constitución y se creara un título especial en materia del trabajo”³⁰. Esta nueva idea del diputado Manjarrez dio fin a la discusión del artículo 5º ya que los constituyentes le sugirieron que efectuara su propuesta por escrito.

Esta nueva situación en el Constituyente, dio pauta para que los diputados **Alfonso Cravioto y José Natividad Macías**, quienes estaban renuentes a las modificaciones e intervenciones que hacían al proyecto, se vieran hábilmente obligados a aceptar estos nuevos postulados de los (como los nombra el maestro Trueba Urbina) “profanos en derecho”; por último el diputado Macías dio lectura a un nuevo designio legislativo: un Código Obrero, que fuera redactado en conjunción con el Licenciado Manuel Rojas y por instrucciones de Venustiano Carranza, sin embargo, muchas de esas disposiciones fueron incluidas para el desarrollo del artículo 123 constitucional.

²⁹TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Op. Cit. Pág. 46

³⁰TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Op. Cit. Pág. 150

El artículo 123 constitucional fue elaborado en el interior del Obispado de Querétaro, por un grupo de integrantes del Congreso Constituyente, quienes tomaron en consideración las proposiciones de los diputados Jara, Aguilar y Góngora, así como de otros que intervinieron en el debate. Contribuyeron a la redacción de este artículo don Pastor Rouaix de los Ríos así como un grupo de veinticinco diputados aproximadamente, quienes después de estudiar las propuestas, redactar y modificar el texto del nuevo artículo lo presentaron y con la venia de 163 representantes populares fue aprobado, consagrando así un código obrero a nivel constitucional y en el que se procuraban las garantías de las cuales gozaría la clase obrera; quedando el texto con la siguiente grafía las cuestiones relativas al desarrollo e interés de esta tesis.

ARTICULO 123. “El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:”³¹

Es gratificante observar que las discusiones llevadas a cabo en el recinto queretano y mediante los constituyentes de 1917, se vuelcan en el párrafo introductorio a nuestra máxima legislación laboral, podemos advertir textualmente la necesidad de proteger a aquellos sectores de trabajadores que bien participaron activamente en el movimiento

³¹ TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Op.Cit. Pág. 63

revolucionario y que habían quedado notoriamente desamparados en el desarrollo de su actividad laboral; también es importante el mencionar que faculta a cada entidad federativa a expedir leyes en materia del trabajo atendiendo a las necesidades y problemas particulares de cada una.

Ya desde entonces el legislador vislumbró la protección, regulación y reglamentación necesaria en materia laboral; tan acérrimo fue el ímpetu y de tanta fuerza que es hasta nuestros días un reflejo legislativo que no cambia, por lo que la letra de ayer sigue vigente y en uso, salvo algunas reformas efectuadas a través del tiempo.

Es de esta forma que las **fracciones XVI y XVII** conservan el texto original, pero podemos hacer notar el importante reconocimiento hizo el afamado constituyente, sobre todo cuando consagra veladamente garantías tan vitales como la libertad de asociación; además de aceptar como un derecho y mecanismo de defensa las huelgas y los paros que realicen la fuerza de trabajo, como la fuerza económica. Tan sólido ese reconocimiento que efectuaron nuestros legisladores de 1917 que ha quedado consagrado tal cual hasta la fecha en nuestra carta magna.

La **fracción XVIII** de nuestro memorable Artículo 123 ha sufrido cambios con el devenir de la historia el texto original revelaba:

” La 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 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 ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y 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;”³²

A no ser por las últimas cuatro líneas del texto incluido en esta fracción, la redacción de esta sería igual a la que actualmente nos rige; sin embargo, para el constituyente queretano del 17, fue cardinal hacer la mención de los establecimientos fabriles militares, dejándolos fuera de lo que dispone; por asimilarlos al Ejército Nacional, entendiendo de esta manera que son trabajadores “especiales” de la república y por ende, con otras limitantes.

En cuanto al texto original de las **fracciones XIX y XX** no ha sufrido cambio alguno desde que el constituyente volcó textualmente, las inquietudes proteccionistas del diputado Héctor Victoria al disponer la manera de la solución a los conflictos laborales otorgando de esta forma un rango de autoridad y facultades a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así también, se percibe el conocimiento de las situaciones derivadas de la economía; buscando con ello mantener un equilibrio en la compleja relación: economía -trabajo- producción.

³² Idem.

1.2.3 La coalición temporal en la Ley Federal del Trabajo de 1931

México, al igual que otras naciones se vio envuelto en una serie de reformas y avances tanto a un nivel político, económico, legislativo como social, por lo que nuestra patria tuvo que adecuarse a las nuevas instancias de vida.

En 1928 se designó al Licenciado Emilio Portes Gil como presidente interino, quien tuvo la tarea de reformar los artículos 73 en su fracción X y el 123 constitucional, pero no fue una iniciativa directa de él ya desde antes se planeaba dicha reforma; situación que resultaba indispensable para la expedición de la Ley del Trabajo, frente a estos hechos la Secretaría de Gobernación se vio obligada a convocar una asamblea de carácter obrero-patronal para presentar un Proyecto de Código Federal de Trabajo que a la postre fue un documento publicado por la CTM y que se considera como antecedente a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

1919 es el año en que el Presidente Portes Gil envía al Poder Legislativo un proyecto de Código Federal de Trabajo y que fuera elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, que como todo proyecto tuvo que enfrentarse a la oposición de algunos integrantes del poder legislativo así como también a los representantes del movimiento obrero; puesto que en el contexto del mismo se establecía el principio de sindicalización única, así como la tesis de un arbitraje semi obligatorio de las huelgas, además que el concepto de contrato colectivo fue tomado del derecho extranjero dotándolo de un sentido puramente civil e incluso mercantil, tal y como lo menciona el autor Delgado Moya,

aduciendo que: “contrato de trabajo es aquél por virtud del cual una persona presta a otra un servicio personal, bajo su dirección y dependencia, mediante el pago de un salario”.³³

En 1931 la intervención de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, tiene como resultado la redacción de otro proyecto que cuenta con la importante participación del Licenciado Eduardo Suárez; este trabajo no se presenta como un Código sino como una Ley, misma que fuera presentada al Congreso de la Unión y tras el procedimiento respectivo y una serie de modificaciones se aprobó y promulgó el día 18 de agosto de 1931. Inicialmente se constituyó con 685 artículos repartidos en once títulos, de los cuales en sólo dos se regulan a sindicatos, coaliciones, huelgas y paros.

En cuanto al desarrollo e interés del tema propuesto en esta tesis se hará referencia a los títulos respectivos de la Ley de 1931, es decir, el Quinto y Cuarto.

En el Título Quinto encontramos inserto el concepto de coalición y la utilidad de la misma como se observa:

Artículo 258.- “Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

³³ DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social Presente. Op. Cit. Pág. 385

Artículo 259.- La Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores”³⁴

De estos enunciados legislativos podemos observar que el legislador no otorga un carácter temporal a la figura de coalición; sin embargo, si la utiliza como un necesario requisito para la defensa de los intereses en común de un grupo de trabajadores y con ello tener como consecuencia a la Huelga.

El texto del Título Cuarto se refiere a los sindicatos en donde se define al sindicato, se clasifica, se reconoce el derecho constitucional de asociación, nos indica como se conforma y como se lleva.

Artículo 232.- “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.” ³⁵

Los legisladores de ese entonces consideraron significativo hacer mención o descripción de a qué tendrían que pertenecer los trabajadores o patrones para poder ser considerados como sindicato; esto es, debían de pertenecer o ser de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas. Limitaba, textualmente, la integración de un sindicato, ya que no

³⁴ Síntesis Prontuario de la Ley Federal del Trabajo. Comentada por RUIZ, Vicente. Imprenta “El Comercio”.México.1945. Pág. 198

³⁵ Íbidem. Pág. 195

podía existir una variante de las características de los trabajadores o patrones.

Artículo 233.- “Los sindicatos son:

I.-**Gremiales**, los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

II.-**De Empresa**, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa,

III.- **Industriales**, los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o mas empresas industriales, y

IV.-**De Oficios Varios.-** los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en la municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sea menor a veinte.”³⁶

Es interesante observar que el legislador de 1931 hace un listado y define los tipos de sindicatos existentes en ese entonces, sin embargo del texto podemos observar que los sindicatos que aduce sólo están integrados por individuos y no por trabajadores (sólo en la última fracción lo indica) o incluso por patrones; entendiendo así que no existía una clasificación a los sindicatos conformados por estos últimos, o a menos que lo haya

³⁶ Ídem.

realizado veladamente, lo que derivaría en una incertidumbre jurídica. También es notorio que existía un vacío en este texto, al no contemplar la posible existencia y conformación de sindicatos a un nivel nacional.

Artículo 234.- “Se reconoce a los patrones y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”³⁷

Artículo 258.- Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.”³⁸

En el primer artículo (234) acertadamente el legislador expuso lo relativo a la libertad de asociación que consagra nuestro ordenamiento legislativo supremo sin hacer diferenciación alguna por ser trabajador o patrón; en cuanto al artículo 258 conceptualiza lo que es una coalición, este concepto fue tan bien aceptado que aún en nuestros días es utilizado y entendido de la misma manera que en ese entonces.

Así también, respecto del derecho de Huelga la antigua ley señalaba, y como ya se ha indicado anteriormente que:

Artículo 259.- “Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores”³⁹

³⁷ Ídem.

³⁸ Íbidem. Pág. 198

³⁹ Ídem.

Es de suma importancia hacer notar que el legislador de 1931 ya, mediante el texto de este ordenamiento, hacía una directa calificación de legal y temporal a la huelga. Situación muy distinta a la que rige actualmente.

1.2.4 La coalición temporal en la Ley Federal del Trabajo de 1970

Atendiendo a los cambios sociales de la actividad de los trabajadores la legislación laboral tuvo que adecuarse a los mismos, surgiendo así nuevas tendencias que fueron contempladas en el Nuevo estatuto laboral, esto es en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en la que regula la coalición en un sentido lato, es decir, amplía su gama en la protección a las asociaciones de los trabajadores así como también hace extensivo dichos privilegios para los patrones; esta ley se encuentra integrada por dieciséis títulos, en donde nuevamente en dos apartados se contempla lo referente a la coalición, sindicatos y huelga.

Siendo necesario y de interés para la construcción de esta tesis el Título Séptimo y Octavo, especialmente lo contenido en los artículos: 354, 355, 356, 357, 358, 440, por ser lo contemplado y estatuido por el Legislativo y Ejecutivo de 1970. De los cuales se efectuará el análisis respectivo en el capítulo correspondiente de este trabajo, ya que el texto expuesto de 1970, no ha variado en nuestra actual legislación laboral.

Como colorario a esta semblanza, podemos asegurar la existencia de un avance en cuanto a la adecuación de la legislación laboral en materia colectiva, en especial tratándose de la asociación de

patrones y trabajadores, sin embargo lo más notable es que la coalición temporal surge como una figura de relevante importancia en la defensa de sus conquistas, si se toma en consideración que en varias ocasiones la coalición permanente, esto es los sindicatos, dejan de representar el interés profesional de sus agremiados, por ende la coalición temporal tiene el alcance jurídico suficiente, como se ha demostrado en la historia, para defender sus interés comunes.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS GENERALES DE LA COALICIÓN

Es importante mencionar que los conceptos tratados en este apartado, como lo son reunión, coalición, asociación son antecedentes obligados para la asociación sindical y como acción previa y definitiva para ejercer el derecho de la defensa de sus intereses comunes y de la huelga.

Como conceptos y figuras jurídicas interrelacionadas cada una tiene sus características específicas, mismas que marcan una diferencia entre ellas pero no por esto dejan de tener un sentido de conexión, relación y función laboral.

2.1 Reunión

Podemos iniciar otorgando los conceptos primarios para dilucidar lo correspondiente a este apartado y así crear un lenguaje básico; de tal suerte que, entendemos por Reunión: “Acción y efecto de reunir. II 2. Conjunto de personas reunidas”,⁴⁰ como podemos observar esta acepción nos envía, irremediablemente, a obtener el significado de Reunir: “Juntar, congregar, amontonar”,⁴¹ ya con los dos significados logramos entender primariamente el apartado que desarrollamos.

⁴⁰ Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española, Real Academia Española. Tomo 9. 22ª Ed. España. Pág. 1335.

⁴¹ Ídem.

Al respecto, tenemos la siguiente concepción, reunión es un “Agrupamiento momentáneo accidental de personas con el único fin de estar juntas”.⁴² Prosiguiendo con lo anterior, interpretamos que existe una inminente correspondencia entre los conceptos de libertad y el de reunión ambos destinados a la sociedad, sólo que el último podemos identificarlo como un derecho del hombre de orden social e incluso político ; es así como observamos la presencia de la libertad de reunión.

En el trayecto de la vida jurídica, diversos concedores del Derecho han proporcionado un concepto de reunión y a partir de ello se tiene que “La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses”,⁴³ así también, el Doctor José Dávalos nos refiere la existencia de elementos del derecho de reunión manifestando “son los siguientes: un grupo de hombres y mujeres, o de unos y otras, agrupados momentánea, temporal o permanentemente, con la finalidad de estar juntos, pensar o actuar conjuntamente”⁴⁴ además de que nos indica que la reunión es un derecho “ El derecho de reunión se basa en el artículo 9º. Constitucional. Primero los hombres y las mujeres debieron haberse reunido con sus semejantes; después descubrieron la comunidad de problemas y de intereses con los de su clase”.⁴⁵

⁴² GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M. Temario para el Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Sol. México.1977. Pág.35.

⁴³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 13ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 2003. Pág. 235.

⁴⁴ DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2003. Pág. 3.

⁴⁵ Ídem.

La libertad de reunión es uno de los más importantes derechos del hombre, que han sido conquistados con el transcurso de la historia y como resultado de esto es que se ha consagrado tanto en nuestra Constitución como en instrumentos de derecho en el ámbito internacional; por lo que, necesariamente lo acreditamos como un derecho político que se ejerce frente al Estado, toda vez que, una de las finalidades es concertar la defensa de intereses.

2.2 Coalición

Con el propósito de establecer un lenguaje común en el desarrollo de este trabajo, otorgamos un concepto que se encuentra al alcance de todos, puesto que lo hemos tomado de una fuente que es común, “Coalición. (Del lat. *Coalitum*, supino de *coalescere*, reunirse, juntarse).f. Confederación, liga, unión.”⁴⁶ También podemos entenderla como un “Agrupamiento concordado temporal, consciente, de trabajadores , para la defensa de sus intereses comunes.”⁴⁷ Ahora bien, la coalición, en *latu sensu*, para efectos de este apartado, podríamos definirla como el acuerdo y acto de las voluntades de un grupo de personas que integran la sociedad, por lo que forman parte de la armonía jurídica.

Es necesario mencionar que a esta acepción se le ha otorgado un aspecto netamente laboral por ser actos jurídicos de índole colectivo, en tal virtud, es de acostumbrado uso en dicha área del Derecho Social.

⁴⁶ Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española, Real Academia Española. Tomo 3. 22ª Ed. España. Pág. 387.

⁴⁷ GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M. Temario para el Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 35

Como ya se ha mencionado, en el capítulo anterior, nuestra Ley Federal del Trabajo, reconoce y define en su artículo 355 lo que se entiende por coalición en el sentido de que: “es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes”, con lo que el legislador registra expresamente a los factores de producción la libertad que les permite y otorga este ordenamiento jurídico. Sin embargo, la coalición es de tal importancia para uno de estos sectores que sin ella no existiría la asociación de trabajadores u obreros, las huelgas y las luchas para las reivindicaciones económicas, sociales y políticas de la clase trabajadora.

Nos indica el experto en Derecho Laboral, Dr. Eusebio Ramos citando a el Maestro Jesús Castorena, que “La Coalición o Acto de Voluntad, sólo requiere la satisfacción de los requisitos a saber: a) La calidad de trabajadores, b) que se propongan a la realización de un fin que sea de interés común al grupo, c) que los trabajadores en grupo sean mayor en número de tres, y d) que presten sus servicios a un mismo Patrón o Empresa, e) siendo además su actitud transitoria sujeta al cumplimiento del fin propuesto”,⁴⁸ estos requisitos son considerados, por el autor, como los de fondo y que son los que deberán observarse en la coalición temporal.

La coalición no debe confundirse ni con la asociación profesional ni con la huelga, no obstante que pueda ser su antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente. En la tradición del Derecho

⁴⁸RAMOS, Eusebio. Derecho sindical Mexicano. Instituciones que genera. 2ª. Edición. Editorial Cárdenas. México. 1980. Pág. 20.

Laboral existe una célebre metáfora del renombrado Paul Pic, y que ha sido varias veces citada por los actuales concedores e investigadores respecto a que “la coalición es a la huelga lo que el *ultimátum* a la declaración de guerra”,⁴⁹ lo que se entendería como una amenaza que habrá de convertirse en un conflicto de no acceder la empresa a las pretensiones de los trabajadores.

Aunque se trata de una institución autónoma, la coalición es una reunión de carácter temporal pues según el caso, tiende a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente, como más adelante se explicará.

Ciertamente la coalición es un acto que precede a la huelga; sin embargo, no sólo representa un simple antecedente, pues en caso de estallar aquélla, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores, puesto que si llegará a desaparecer, terminaría también la huelga, pues la unidad se fragmentaría y el propósito de defender el interés común, por la que fue integrada, se desvanecería.

Con este supuesto se corrobora la importancia de la coalición puesto que, constituye el soporte de instituciones pertenecientes al Derecho Colectivo del Trabajo; con la que se convertiría en la fundamentación jurídica de la asociación profesional y de la huelga, ya que podríamos valorarla como una base esencial sin la cual no podrían explicarse ninguna de estas instituciones; y es tal su importancia y vigencia que en la práctica, la coalición es aceptada por las autoridades laborales cuando

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op.Cit. Pág. 239.

la misma opera en la defensa de los intereses de los trabajadores en caso del incumplimiento al Contrato Colectivo así como cuando no se haya efectuado su revisión, en el caso de que el sindicato al cual pertenecen los trabajadores no haya actuado.

2.2.1 Temporal

La acepción temporal es un adjetivo que nos indica que proviene del latín *temporalis*, lo que significa “Perteneiente o relativo al tiempo. II 2. **Que dura por algún tiempo**”;⁵⁰ por lo que esta situación de estado o pertenencia lo podemos allegar como lo que es un adjetivo destinado a calificar a un concepto más, en este caso, será a la coalición.

En atención a la actual definición legislativa del ordenamiento jurídico de la materia y por ende a la naturaleza de la figura jurídica, esta misma le dota a la coalición el carácter de acuerdo temporal. Lo antes dicho se confirma con la definición que nos otorga el doctor Mario de la Cueva al indicar que “la coalición es la simple reunión de carácter temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto”.⁵¹

De lo anterior, podemos discurrir que el carácter temporal de la coalición se deriva de la consecución de aquel fin o propósito por el cual fue integrada la misma, lo que significa que en cuanto se haya agotado el objeto de la reunión efectuada por los trabajadores la coalición, como tal,

⁵⁰ Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española, Real Academia Española. Tomo 10. Op. Cit. Pág. 1462.

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 240.

habrá dejado de existir, a no ser que, dicha reunión de carácter temporal escale un peldaño más en la defensa social de los trabajadores y se constituya como una reunión con un carácter definitivo.

2.2.2 Permanente

Para iniciar indicaremos qué es lo permanente, para ello es menester allegarnos a lo que dice la fuente primaria que hemos estado consultando, de tal manera tenemos lo siguiente, “ Permanente. (Del latín *permanens,- entis*) adj. Que permanece” ⁵², esta acepción nos traslada inmediatamente y para mejor exposición a lo que se define por el vocablo Permanecer. (Del latín *permanere*). **Mantenerse sin mutación en un mismo lugar, estado o localidad.**⁵³ Con todo esto y aplicándolo al concepto primordial del cual estamos explicando sus características, es decir , la coalición, podemos razonar que esta figura cuando tiene un carácter permanente es aquella reunión de personas, que en su estructura primordial en nada ha sufrido cambio alguno al igual que en sus intereses e intenciones por el simple transcurso de tiempo.

Conforme a la doctrina y el derecho positivo laboral entendemos a la coalición de carácter permanente como una asociación sindical, ya que, como se ha mencionado, la definición estricta que otorgada a la coalición es meramente de carácter temporal. Tanto más cuando de un razonamiento efectuado al supremo tópico jurídico, artículo 123 en su

⁵² Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española, Real Academia Española. Tomo 8. Op. Cit. Pág. 1177.

⁵³ Ídem.

apartado A, fracción XVI, nos refiere que se tendrá derecho para coaligarse formando sindicatos o bien otras instituciones colectivas; haciendo una comparación a la coalición la tendríamos como el género, en sentido amplio, y a el **sindicato** como la especie.

Tomando en consideración la naturaleza asociativa del hombre, se hizo necesario fundamentar, legitimar y legislar aquellos lazos creados y reconocidos entre los individuos que ejercen una misma profesión, no sin contrariar el principio de libertad con el cual se ha actuado en la historia laboral; es de esta forma que nos complace referir lo que la doctrina, a través de magníficos conocedores del derecho laboral, ha nombrado como libertad sindical; en cuanto a ello nos remitiremos a lo que manifiesta el autor José Manuel Lastra en el sentido de que “La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual, “es un complemento de la libertad individual de los trabajadores”. En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución”.⁵⁴

Como todo fenómeno social, la libertad sindical no siempre fue reconocida y validada por el Estado, pero con el natural desempeño de la historia obtuvo ese reconocimiento e incluso se le advirtió un carácter político que fuera extensivo al derecho del trabajo, esto lo manifiesta el Doctor Mario De la Cueva al indicar “La conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del

⁵⁴ LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. 3ª. Edición. Editorial Porrúa. México.1999. Pág.197.

estado, que también se efectuó en dos momentos: el reconocimiento por las leyes ordinarias y el reconocimiento constitucional”⁵⁵ e incluso se puede apreciar a un nivel internacional.

También, y en el entendido de que un sindicato lo vemos como una coalición de carácter permanente, en el desarrollo de este apartado y de futuros, nos es inmediato referir lo concerniente a lo que se presenta como derecho de sindicalización y la libertad de afiliación, por lo que, “el derecho a la sindicalización es, esencialmente, un derecho colectivo de clase y junto a él puede aceptarse, un derecho de afiliación sindical de corte individualista, siempre supeditado al interés colectivo”,⁵⁶ de esto, podemos derivar lo siguiente.

Tradicionalmente figuramos y aceptamos que una coalición permanente es un sindicato, dotado de características, en obvio de razones, diferentes a las demás instituciones jurídico colectivas laborales; además que para la conformación de este es necesario reunir la asistencia de un número determinado de individuos quienes ejercerán su derecho de libertad de asociación y si el sindicato ya estuviese conformado el sujeto de manera individual, ejercerá este mismo derecho, en el sentido de poder afiliarse, y a *contrario sensu*, el trabajador podrá separarse de él.

⁵⁵ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 257.

⁵⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. 16ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 2002. Pág. 618.

2.2.3 Diferencia entre coalición temporal y coalición permanente

Como se ha venido manifestando, la coalición podríamos identificarla como la forma primaria del asociacionismo profesional. En comparación con el sindicato, la coalición constituye el género próximo, en tanto que, aquél representaría una diferencia específica, tan es así que, para los efectos de la huelga, el legislador considera al sindicato de trabajadores como una coalición de carácter permanente.

Es indispensable avalar que la coalición representa el acuerdo perentorio de trabajadores o patrones para defender y promover el interés profesional, en tanto que, el sindicato se integra como un organismo permanente, resultante de ese acuerdo.

Habitualmente y derivado tanto de la doctrina como de la legislación, se respalda el sentido de que la coalición es una agrupación temporal, cuando no momentánea, que desaparece al ser cumplido el interés que la origina o bien al confirmarse la imposibilidad de realizarlo, es decir, se crea para la defensa de los intereses en común de aquellos que la conformaron; situación que la diferencia notablemente del sindicato, puesto que, por el contrario, el sindicato es una agrupación de mayor conocimiento y prestigio que mantiene un carácter permanente destinado al estudio, preservación y mejora del interés profesional de cada individuo que lo integra, sin olvidar la unidad y connivencia que debe existir entre los sindicalizados.

Es significativo para el desarrollo de esta tesis el señalar que generalmente una asociación profesional se encuentra precedida por

una coalición que anticipadamente estudia, analiza y decide la necesidad de su creación. Además que supletoriamente y en materia civil encontramos un reconocimiento de personalidad jurídica a las asociaciones, que en materia laboral las identificamos como profesionales, además que se le considera como una persona moral legalmente constituida, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos en la ley de la materia entre ellos el registro, lo que necesariamente deriva en que, con el cumplimiento de ellos procede una permanencia y como ya lo mencionamos se le dota de un personalidad jurídica, situación muy contraria a la coalición temporal en obvio de razonamiento.

Así también, tenemos la idea doctrinal del Doctor Baltasar Cavazos Flores en la que se nos señalan más diferencias, tales como que la coalición es transitoria, no requiere registro, y podrá integrarse con sólo dos trabajadores o patronos, en contraposición a la coalición, el sindicato es permanente requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante Secretaría del Trabajo y se necesita un mínimo de veinte trabajadores o de tres patronos para ello; también encontramos una profunda diferencia en el objeto por el cual fue conformada una y otra, tal y como ya se ha mencionado, además que la coalición de trabajadores es la titular del derecho de huelga pero no puede ser titular de los contratos colectivos de trabajo, contrariamente a lo que sí tiene un sindicato.⁵⁷

⁵⁷ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales Editorial Trillas. México. 1998.Pág.145.

Es importante indicar en este punto que existen opiniones emanadas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido del número de trabajadores reunidos necesario para que actúen como coalición indicándonos que pueden ser cuando menos tres o bien por cuatro o más, situación que también nos deja en una incertidumbre jurídica, utilizando una lógica elemental y a nuestro criterio, para que la lucha y defensa que efectúe la coalición temporal será necesario que la misma reúna un número mucho mayor a 2 y de ser posible un porcentaje mayor a cincuenta por ciento de la planta laboral, atendiendo a una situación análoga al sindicato en la toma de decisiones y votación efectuada para ejercer el derecho a huelga por parte de este, existiendo así un *quórum* suficiente y bastante para legitimar el referido derecho; estas opiniones jurisprudenciales las enunciaremos en el capítulo destinado al efecto.

2.3 Asociación profesional

Siguiendo la pauta de los anteriores apartados de este capítulo es necesario otorgar las definiciones obligadas a los vocablos que conforman este punto de desarrollo. “Asociación. f. Acción y efecto de asociarse II 2. Conjunto de asociados para un mismo fin y, en su caso, persona jurídica por ellos formada”⁵⁸ ahora continuamos con el segundo vocablo que integra nuestro concepto principal “Profesional. adj. Perteneiente o relativo a la profesión. II 2. Dicho de una persona: Que ejerce una profesión.”⁵⁹ Así también podemos considerar como

⁵⁸ Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española, Real Academia Española. Tomo 2. Op. Cit. Pág. 155.

⁵⁹ *Ibidem*. Tomo 8. Pág. 1249.

asociación aquel “Agrupamiento permanente de personas para la realización de un fin común.”⁶⁰

Para continuar el correcto desarrollo de este apartado es necesario partir desde el concepto primario de asociación, que particularmente hemos realizado, entendiendo a ésta como el resultado de una convivencia dinámica, lo que implica necesariamente una comunicación, un intercambio de fuerza y en cierto grado una dependencia para efectuar una conducta común tendiente a alcanzar un objetivo. Pero también es necesario indicar, como ya se ha mencionado anteriormente, que existe un concepto jurídico de asociación el cual es abiertamente expresado por el Código Civil Federal en el artículo 2670 que a la letra dice: “ 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”, es necesario indicar que el término profesional es netamente de carácter laboral por lo que la Asociación de carácter profesional esta regulada por la Ley Federal del Trabajo, pero esto no es óbice para estimar el concepto e incluso aplicar supletoriamente las demás leyes de materia diversa que nos otorgan una consideración.

Al respecto del tema, el maestro Trueba Urbina nos señala “ la idea de la asociación profesional es universal. Es la agrupación de los trabajadores para defenderse del poder capitalista, resumida en el

⁶⁰ GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M. Temario para el Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 35.

famoso lema marxista : *Trabajadores del mundo, uníos*".⁶¹ máxime cuando los integrantes de esta unión formen parte de la relación laboral y que mediante dicha unificación de fuerza no sólo se defienda de un poder capitalista, sino que también mediante ésta, se logre el mejoramiento de las condiciones de trabajo así como la defensa respectiva y por ende el mejoramiento de la vida económica. Indicaríamos también que, la unidad traducida en reunión, es un derecho de todo individuo, máxime cuando apoyados en la idea del Doctor José Dávalos indicamos "El derecho de reunión es una garantía individual y de orden público, La libertad de coalición es un derecho social y de orden público."⁶²

Al relacionar y contrastar los conceptos primarios de asociación y consecuentemente el de asociación profesional, podríamos indicar o clasificar, como ya se ha hecho con otra institución colectiva, que el primero representa el género en tanto que el segundo constituye su especie. Si ahondamos un poco más en esto y sin desechar la particular unidad esencial podríamos advertir que la asociación es un derecho generalizado , en tanto que, la asociación profesional es la que tenemos como una garantía social entendida por la doctrina como un derecho subjetivo y público de los trabajadores frente al capital y ante el Estado, y como un derecho de reivindicación de los trabajadores y de los patrones, considerados como miembros de su clase social correspondiente, frente al Estado.

⁶¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 4ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 1980. Pág. 349.

⁶² DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 4.

Para reforzar la idea de que “asociación” equivale al género y que “profesional” es la especie, es necesario enunciar algunas clasificaciones de asociación que pueden existir, aunque sean de diversa materia, es así como tenemos a la asociación mercantil (sociedad), asociación en participación, asociación civil, asociación política, asociación de beneficencia e incluso podemos mencionar una asociación de carácter delictuoso; siendo así y de vital importancia para este trabajo, la asociación de carácter profesional legislada por la Ley de la materia laboral y cuyo desarrollo y estudio continuamos realizando.

En México se reconoce al derecho de asociación profesional una identidad esencial con el derecho genérico de asociación. En atención a esta idea podemos indicar que jurídicamente en el artículo 9 constitucional se plasma el derecho universal del hombre para asociarse con sus semejantes, es decir, el derecho genérico de asociación, y si lo relacionamos con la fracción XVI del apartado A del artículo 123 en el cual se reconoce el derecho de asociación profesional de los trabajadores o de los patrones para la defensa y promoción de sus respectivos intereses tendremos la identidad esencial de la cual hemos hablado.

Es en este sentido que nos es importante indicar que la libertad de asociación, como tal, puede comprender cualquier tipo de fines lícitos: humanos, políticos, recreativos culturales, entre otros; en cambio, la asociación profesional, se limita a una función concreta: el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos e intereses del trabajo. La asociación y la asociación profesional aún cuando pudieran provenir de

circunstancias, principios o propósitos diversos, se centran en un fundamento esencial: la naturaleza social del ser humano, y su bienestar es necesario garantizar.

Es menester apuntar que este concepto tiende a divergir desde los distintos puntos de vista doctrinales ya que para otro sector, con ideas muy diferentes a las anteriormente enunciadas, la asociación profesional debe entenderse como una figura jurídica típica por su naturaleza, objeto y caracteres, sin vinculación alguna con la garantía individual de asociación.

Retomando el pensamiento del Dr. Alberto Trueba Urbina, podemos colegir que la asociación profesional tiene un carácter eminentemente clasista lo que resulta una consecuencia de que en el más estricto sentido, se trata de una facultad privativa de los trabajadores, extensiva, por mera deferencia democrática, a los patrones, ya que la asociación profesional de los trabajadores persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de clases; en tanto que la asociación profesional de los patrones persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual.

En atención al punto legislativo podemos destacar que existe un reconocimiento constitucional del derecho de los trabajadores y de los patrones para defender sus respectivos intereses. La asociación profesional puede manifestarse a través del sindicato pero también, a través de otras figuras como las sociedades mutualistas o los colegios de profesionistas e incluso la coalición; esta idea se afirma con el criterio de

Néstor de Buen al referir que las asociaciones profesionales no sólo son los sindicatos formados por trabajadores o patronos, sino que deben incluirse los colegios, agrupaciones que se integran con fines específicos por trabajadores o profesionistas.⁶³

Luego entonces, la asociación profesional es un fenómeno sociológico, por no decir social, además de eminentemente jurídico, por virtud de que la unión de los trabajadores y patronos se crea una entidad jurídica nueva, para llevar a cabo un fin común propuesto.

2.4 Huelga

Vamos a iniciar este apartado exponiendo lo que nos dice la fuente primaria que hemos consultado al principiar cada apartado, “Huelga. (De holgar) f. Espacio de tiempo en que alguien está sin trabajar. || 2. **Interrupción colectiva de la vida laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta.**”⁶⁴

Manifestamos también que, la huelga es un medio de acción coercitivo y eficaz para obtener tanto la reivindicación de la clase obrera como la unidad económica de la misma; en este sentido el autor José M. Garizurieta nos comenta al respecto de la huelga “Es un arma de presión

⁶³ Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 609.

⁶⁴ Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española, Real Academia Española. Tomo 6. Op. Cit. Pág. 837.

que iguala las fuerzas de los trabajadores con el patrón, para que agrupados puedan lograr equilibrio entre los factores de la producción.”⁶⁵

La huelga es un derecho social irrenunciable. El derecho de huelga es el medio más idóneo por el cual el trabajador obliga al patrón a cumplir con todos y cada uno de los derechos consagrados, a su favor, en los distintos ordenamientos legales laborales.

Como ya se mencionó la Huelga es un derecho social que además de irrenunciable tiene un carácter económico y a su vez reivindicatorio, en virtud de que uno de sus objetivos impone el equilibrio entre los diversos factores de producción así como el capital obtenido, en consecuencia un mejoramiento económico y un status de vida más sustancial; su carácter social y reivindicatorio deviene de que su finalidad es tendiente a buscar un estado social y una igualdad de oportunidades.

La Huelga es un acto colectivo organizado (que no espontáneo) de los trabajadores tendiente a “la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con el objeto de conseguir el equilibrio entre el Capital y el Trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo” .⁶⁶

⁶⁵ GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M. Temario para el Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 37.

⁶⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Op Cit. Pág. 368.

Entrometiéndonos en una manifestación totalmente de la ciencia física que “a cada acción corresponde una reacción” podemos trasladarla a un plano social en el sentido de que la huelga como reacción es la cesación o abstención del trabajo, con el propósito de reincorporarse a éste con distintas y más favorables condiciones de trabajo, lo que tomaremos como acción o incluso pretensión, ya que ésta contiene las finalidades perseguidas por los sujetos, en relación a estos podemos decir de manera general que hay dos clases en dicha reacción, los sujetos activos, es decir, los trabajadores quienes son los que ponen en movimiento y tienen la titularidad de este complejo instrumento de defensa, y los sujetos pasivos que son los patrones, empresarios, inversionistas, etc.

Los objetivos que se derivan del ejercicio de Huelga, podríamos clasificarlos en inmediatos y mediatos; los primeros los observamos en las siete fracciones del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se encierran los aspectos proteccionistas y reivindicadores de la clase trabajadora, además del apoyo y solidaridad con compañeros que se encuentren en proceso o periodo de huelga, es decir, que con este acto se reconoce y sustenta una conciencia de clase. Por lo que respecta a los objetivos denominados mediatos, podríamos afirmar que el objetivo fundamental tanto de los sindicatos como de las coaliciones (temporales) es tendiente a socializar los medios de producción; lo cual sólo se logra mediante el ejercicio de una acción directa de los trabajadores, esto es, mediante el Derecho de Huelga.

Ahora bien, la huelga tiene un procedimiento y formalidad para que pueda ser ejercitada. Este movimiento social se encuentra integrado por tres etapas o periodos:

- El periodo de Gestación: es donde los trabajadores se coligan para defender sus intereses, aquí se elaboran y externan las peticiones que deberán pactarse entre la coalición de trabajadores y la unidad económica patronal, con el objetivo de salvaguardar o defender sus derechos; esta serie de peticiones, una vez discutidas y aprobadas por la coalición de trabajadores, se presentará por escrito a la empresa o unidad económica patronal quien podrá responder a los trabajadores.
- El periodo de Pre-huelga: abarca desde el momento en que los representantes de la coalición de trabajadores lo presentan ante la autoridad laboral correspondiente, y en la cual le hace sabedora de el derecho e intenciones de ir a huelga si no son satisfechas las peticiones que han presentado al patrón. La autoridad laboral tiene la obligación de correr traslado a la empresa y la nombra depositaria de los bienes que hay en la fuente de trabajo; también deberá señalar fecha para la celebración de una audiencia de advenimiento o conciliatoria entre las partes, también aquí podrá surgir un acto un tanto riesgoso, esto es, que sean señalados trabajadores externos en calidad de trabajadores emergentes para que cumplan con el sostenimiento de la empresa; lo que en ocasiones no es admitido y acordado por los trabajadores coaligados.

- El periodo de Huelga estallada: una vez determinada la fecha en que la huelga se ejercerá. Esta deberá realizarse exactamente en el momento y fecha designada; es aquí cuando los trabajadores coligados paran y suspenden el ejercicio de sus labores y colocan el signo distintivo de la huelga, es decir, las banderas rojinegras; este paso se da, obviamente, porque entre las partes no hubo entendimiento y conciliación o bien porque la unidad económica se negó a satisfacer las pretensiones expuestas por la coalición de trabajadores. La huelga concluirá cuando sean satisfechos los reclamos de los trabajadores.

En el derecho positivo laboral mexicano, existe una clasificación de las huelgas, misma que se deriva de la calificación que hace la Junta de Conciliación y Arbitraje, siendo así las huelgas existentes, inexistentes, lícitas e ilícitas, mismas que en capítulos venideros generaremos su debido desarrollo.

2.5 Contrato Colectivo de Trabajo

Continuaremos con la estructura del desarrollo de cada apartado, por lo que daremos las definiciones correspondientes a cada vocablo que integran nuestro concepto primordial; “ Contrato. (del lat. *contractus*) m. pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. II. 2. Documento que recoge las condiciones de este

convenio”⁶⁷ entendemos por “Colectivo. (Del lat. *Collectivus*) adj. Perteneciente o relativo a una agrupación de individuos. II 2. Que tiene virtud de recoger o reunir. II 3. Grupo unido por lazos profesionales, laborales, etc.”⁶⁸

Nos indica nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386, que: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos” .

Pese a tener, en nuestra actual legislación laboral, una definición de esta convención colectiva, nos atrevemos a asentar otra explicación en donde entendemos al Contrato Colectivo de Trabajo como el “ Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.”⁶⁹

⁶⁷ Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española, Real Academia Española. Tomo 3. Op. Cit. Pág. 436.

⁶⁸ Íbidem. Pág. 397.

⁶⁹ CD-R: Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico Copyright 2000. DJ2K – 658.

Bajo nuestro criterio, la doctrina ha filtrado en innumerables doctos del derecho, que el contrato colectivo de trabajo, es el pacto en que se fijan las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero o trabajador. Por lo que el contrato colectivo de trabajo, aunado al derecho de asociación y huelga son los instrumentos idóneos para obtener reivindicaciones sociales y económicas.

Al contrato colectivo de trabajo se han dado distintas denominaciones según las diferentes legislaciones que lo reglamentan. El derecho francés lo considera simplemente convención colectiva que organiza la profesión y regula la producción, asegurando al trabajador una justa parte en la distribución relativa a las condiciones de trabajo. El derecho italiano lo llama concordato de trabajo. España en su reciente Estatuto de los Trabajadores lo denomina convenio de empresa. Inglaterra collective bargaining (compromiso colectivo) y en ley reciente trade collective agreement (pacto colectivo). Alemania Occidental le da el nombre de contrato de tarifas. Tratándose del continente americano, por ejemplo, Chile lo considera contrato de equipo o cuadrilla. Argentina lo denomina convenio colectivo y contrato de conchabo. Brasil convenio para la regulación profesional. Uruguay convención colectiva. Colombia contrato sindical con características determinadas y Venezuela convenio solemne para establecer condiciones uniformes de trabajo en la empresa.⁷⁰ Lo anterior nos demuestra que en el país o continente que sea el ser

⁷⁰ Cfr. Ídem

humano, que es gregario por naturaleza, unifica su fuerza y la avala mediante los acuerdos que de ellos mismos emanen.

En cuanto a los elementos que conforman al contrato colectivo podemos manifestar lo siguiente, retomando la idea del Doctor Mario de la Cueva en cuanto a los elementos que integran esta figura jurídica, mencionamos que, el Contrato Colectivo contiene un elemento normativo, un obligacional, un elemento ocasional y la envoltura protectora.

De lo cual podemos sintetizar que el elemento normativo es donde concurren todas las cláusulas que establecen las condiciones de trabajo, como el monto de los salarios, las jornadas laborales, lo relativo a vacaciones y descansos, medidas preventivas de salud y la vida de los hombres, así como también las prestaciones sociales. En lo que se refiere al elemento obligacional, nos indica el mismo autor, “es la suma de obligaciones que contrae hacia el otro uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquélla”⁷¹ de lo que podemos deducir que este elemento tiene como finalidad hacer efectivo el cumplimiento de aquellas cláusulas insertas en el elemento normativo, además de contener lo relativo a las cláusulas de ingreso y de exclusión y lo relacionado al reglamento interior de trabajo. El tercer elemento que nos maneja dicho autor es el denominado ocasional y la envoltura

⁷¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 446.

protectora, lo primeramente enunciado “corresponde a las cláusulas independientes de los elementos normativos y obligacional, y aún de la envoltura, que sirven para resolver cuestiones que surgieron, con carácter concreto, con motivo de la discusión y firma de un nuevo contrato colectivo”⁷²; la envoltura de los contratos colectivos contiene las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación.

El contrato colectivo de Trabajo, tiene sus propias características y naturaleza, las cuales se pueden observar de la simple lectura y estudio que se genera del articulado que lo reglamenta en la ley de la materia; atendiendo a esto podemos indicar que el contrato colectivo es un acuerdo exteriorizado de voluntades existentes entre el o los sindicatos con uno o varios patrones, por lo que obtenemos un convenio, los sujetos que lo integran y lo celebran son las personas jurídicas colectivas entendidas como sindicato (s) y patrón (es), el objetivo por el cual se celebra este convenio es para establecer y crear una uniformidad e igualdad de condiciones de trabajo en una o más empresas, por lo que puede ser considerado un contrato de empresa y no de industria como lo sería otra figura jurídica laboral, además que no se encuentra obligado a que en su firma concurren varios patrones o empresas, con la presencia de uno solo bastará para poder celebrarlo; el Contrato Colectivo se registra ante la autoridad competente, es decir, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el tiempo de duración del contrato puede ser indefinido, pero se encontrará sometido a revisiones hasta sesenta días antes de que el mismo se venza.

⁷² Ibidem. Pág. 447.

Con base en los breves conceptos doctrinales examinados, podemos decir que al igual que lo ocurrido con el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo tampoco responde a la noción clásica de la voluntad de las partes que intervienen en él, pues independientemente de encontrarse limitada dicha voluntad por disposición de la ley, ya que ni patronos ni trabajadores ajustan las normas que lo integran a sus propios intereses sino a intereses sociales de mayor envergadura y representatividad; tan es así y conforme a una característica del mismo contrato colectivo de trabajo, denominada inmediatez los contratos Individuales coexistentes se modifican automáticamente de acuerdo con y al contenido del mismo contrato colectivo.

Por lo que el Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo a su función, es totalmente opuesto a la significación del contrato civilista, pues mientras éste impone obligaciones y derechos entre particulares contemplándolos en igualdad de circunstancias, aquél tiene un objetivo eminentemente social, por medio del cual trata la clase trabajadora de recuperar y mantener la plusvalía de su fuerza de trabajo, reivindicando así a su clase social.

2.6 Mutualidad

En las sociedades más primitivas, la ayuda mutua, llamémosle también cooperación, revistió algunas formalidades religiosas; por lo cual, desprendemos también que la institución de la que hablamos en este apartado, es un producto y resultado de la vida social; el significado más puntual para el desarrollo de este título es “ régimen de prestaciones

mutuas que sirve de base a determinadas asociaciones”⁷³ con lo que comenzamos a desarrollarlo, teniendo como un concepto base la reciprocidad.

La ayuda mutua, después de haber partido de una posición dogmática, al curso de los años, se tornó en costumbre y adquirió una observancia general tanto por la autoridad o dirigencia de una determinada congregación, clan, patria, tribu, etc.; lo que resulta claro, porque en cada etapa de esta ayuda mutua se encuentra perfectamente delimitado la solidaridad instintiva de un grupo social.

El paso consecuente de esta solidaridad, de la cual hacemos referencia, y que fuera resultado de la costumbre, de la ayuda mutua y alimentadas por las necesidades de cada uno de los componentes de un determinado grupo social, pero ya consolidada como una institución se le denominó Mutualidad.

La mutualidad tuvo como fines primordiales, la categoría de socorro mutuo, es decir, el auxilio que se le presta a un compañero en peligro o que fuese víctima de un accidente, de la ayuda que se les proporciona a los miembros de una mutualidad, en casos de enfermedad de muerte o especialmente cuando se haya en la miseria .

Podemos inquirir que la mutualidades fueron las instituciones primarias de lo que nos ocupa este trabajo de tesis, es decir de las coaliciones, primeramente en su carácter temporal y después permanente.

⁷³ Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española, Real Academia Española. Tomo 7. Op. Cit. Pág. 1057.

2.7 Cooperativas

El concepto primario es el de cooperativismo y por el cual entendemos que se trata de una “Tendencia o doctrina favorable a la cooperación en el orden económico social. Il Teoría y régimen de las sociedades cooperativas”⁷⁴ dicho esto iniciamos el progreso del presente apartado.

El origen de las cooperativas se debió, al igual que las mutualidades, a la necesidad de buscar medios de vida más elevados, en los cuales, los que integran el proletariado trataron de encontrar los recursos para salir de la explotación de que eran objeto; con el dicho anterior, podemos indicar que las primeras Cooperativas nacieron por un reflejo de defensa, de un esfuerzo para reconquistar posiciones estratégicas tendientes a conseguir un control primario social y posteriormente político.

Otorgando una definición de esta institución tenemos que, Cooperativa es una “Asociación indefinida de individuos de la clase trabajadora, animados por las ideas de ayuda mutua y equidad, que mediante la eliminación del intermediarismo buscan, sin afán de lucro, obtener y repartir directamente y a prorrata entre los socios, beneficios extracapitalistas, variando el capital y el número de socios.”⁷⁵

⁷⁴ Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española, Real Academia Española. Tomo 3. Op. Cit. Pág. 439.

⁷⁵ CD-R: Diccionario Jurídico 2000.Desarrollo Jurídico Copyright 2000. DJ2K – 2352.

Los antecedentes históricos de este instituto se remontan, en términos generales, a aquellos días en que nace entre los hombres el sentimiento de solidaridad o la necesidad de ayuda mutua.

Así encontramos que en Egipto, las soledades funerarias; las pesqueras en Grecia y el Pireo, las empresas navieras y mineras en la edad media, etc., todas ellas con espíritu cooperativo. Sin embargo, a fin no reunían las peculiaridades de las cooperativas actuales. A fines del siglo XVIII, cuando la fe en el progreso se ha convertido en dogma, las consecuencias de la revolución industrial traen consigo la desocupación y la carestía; es entonces, cuando los socialistas (Owen, King, Fourier) comienzan a poner en práctica sus ideas es así como puede identificarse el origen del movimiento socialista con el cooperativo (lato sensu). A principios del siglo XIX, Robert Owen (1771-1858) usa por primera vez el término cooperación en 1821, para distinguir la cooperación mutua (como sinónimo de socialismo) del sistema individualista de la libre competencia. Él y Guillermo King influyeron en el establecimiento de colonias con organización económica basada en la propiedad común. Junto con Fourier lucharon para que los trabajadores se convirtieran en propietarios de tierras, almacenes y fábricas. De acuerdo con las ideas de Owen y de King, a raíz de una huelga, un grupo de trabajadores fundó en 1844 la primera cooperativa que alcanzó éxito verdadero: la Rochdale Equitable Pioneers (21 de diciembre), cuyo objeto principal, fue suministrar alimentos a los familiares de sus miembros, dados los abusos de los proveedores, impidiendo así el acaparamiento especulativo, y consecuentemente, mejorar sus condiciones económicas. A la de Rochdale siguieron una serie de cooperativas de consumo impulsadas por los mismos propósitos: administración democrática, libre entrada de

nuevos socios, interés limitado al capital e independencia política y religiosa. Las cooperativas de producción nacen en Francia y las de crédito en Alemania, casi todas al mismo tiempo.

Oteando un poco el Capítulo anterior de este trabajo, recordemos que en México, entre los aztecas funcionaron algunas agrupaciones con una organización enteramente cooperativista, en las aldeas las familias se establecían en común para construir canales de riego. Posteriormente, en la época colonial aparecieron los pósitos que eran instituciones con fines caritativos que se transformaron en almacenes donde los agricultores depositaban sus cosechas previniendo así la escasez; siempre operando con una estructura de ayuda mutua. Los virreyes, por su parte, establecieron alhóndigas (que fueron organizadas como graneros) para eliminar a los acaparadores y oportunistas, llevando directamente la producción al consumidor. No es, sin embargo, hasta 1868 cuando en México, gracias al español Fernando Carrido, tenemos conocimiento preciso del cooperativismo. Durante 1876 se funda la primera sociedad cooperativa, constituida por colonos obreros.⁷⁶

Con el análisis y exposición de todo lo antes inserto en el desarrollo de este apartado, podemos deducir que la base filosófica del cooperativismo descansa en la identidad de la naturaleza en la que intervienen los hombres; ya que el cooperativismo no es sólo una institución, es un sistema dinámico y de estudio social que busca soluciones a los diversos problemas que provoca la desigualdad de clases; la verdadera razón de ser de una cooperativa (ya formalizada como una sociedad) es

⁷⁶ Cfr. Ídem.

el servicio al socio, a la comunidad, atender a ciertas necesidades de sus afiliados.

La naturaleza jurídica de la cooperativa se ha visto envuelta en una seria controversia, ya que la prestación de servicios que efectúa se deriva de una actividad económico social, pero no necesariamente con un ánimo de lucro, lo que derivaría, en sí, en una contraposición a la regulación mercantil a la que se encuentra sujeta la cooperativa como sociedad, más aún si observamos que el desarrollo de la vida de una sociedad cooperativa se efectúa respetando el marco de los principios cooperativos como lo son la mutualidad, la equidad, y la solidaridad, entre otros, lo que se vuelve una de las finalidades primordiales, teniendo así el objetivo de satisfacer principalmente una necesidad pública y social.

En relación a su categorización podemos observar que una sociedad cooperativa escapa a todo intento de clasificación, en virtud de que muchas de ellas pueden realizar diferentes actividades, con una cierta limitación que marca el artículo 8 de la Ley General de Sociedades Cooperativas, que es el marco legislativo que reglamenta a las mismas, por lo que, atendiendo a su objeto y volviendo a su clasificación, dicha tarea resultaría en vano; ya que la propia Ley General de Sociedades Cooperativa expresamente regula, dentro de su título segundo, cuatro clases y categorías de cooperativas a saber, la primera es la de consumo, la segunda se refiere a la producción, la tercera está contemplada con una intervención oficial y la cuarta se refiere a aquellas que gozan de participación estatal. Es importante saber que no por estar contemplada en una legislación mercantil, una cooperativa, insistimos, ya como sociedad, no deja de tener una relación con el derecho laboral;

máxime cuando dentro de la misma legislación que la resguarda contemplamos que advierte la presencia de individuos asalariados (esto en las cooperativas de producción) , así como uniones de federaciones y confederaciones que integren las sociedades cooperativas, y todavía de mayor importancia es lo que se estipula dentro de sus disposiciones generales, nos manifiesta que: “ La sociedad cooperativa es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios”. Esto nos reitera que algunas formas jurídicas pasan a las instituciones laborales con un carácter eminentemente socialista y asistencial.

CAPITULO III

REGLAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA COALICIÓN Y DE LA HUELGA

México, es de la naciones que a través de su historia se ha preocupado por regular los derechos más inherentes de todo individuo; es de esta manera como podemos observar que, mediante el desarrollo de este capítulo, existen diversas fuentes formales de Derecho que reglamentan instituciones tan básicas como sociales y por ende fundamentales para el individuo que presta sus servicios laborales como para aquellos que en la defensa y reivindicación de su clase se identifican, por ende se coaligan y luchan por sus intereses; para ello es necesario el conocimiento y la utilización de los distintos ordenamientos jurídicos existentes, para que esa lucha, defensa y reivindicación sea legítima y legal .

Es por esta razón que haremos la enunciación de las “herramientas jurídicas” que tiene la clase obrera para la salvaguardia y reivindicación de esta clase fundamental en el desarrollo y vida del país.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Iniciaremos con nuestra Carta Magna, es decir el ordenamiento jurídico supremo, que considera en una serie de artículos lo relacionado con la protección de las garantías para y hacia la clase trabajadora. Nuestra constitución fue primigenia en esto; lo que la hiciera merecedora del calificativo de ser la primer constitución político social del mundo, con esta calificación se ve obligada a preservar ese carácter y garantizar la

estabilidad y protección de los derechos de todos los mexicanos, sean trabajadores o no. He aquí el articulado correspondiente a la clase trabajadora y a sus respectivos derechos y garantías.

Nuestra máxima legislación declara la igualdad entre todos los individuos y garantiza el goce de todo lo que se encuentre enunciado en ella, es de esta manera que, no debe existir diferencia entre los individuos y sobre todo entre los mexicanos, salvo que haya alguna indicación en contrario, sin embargo, el primer artículo constitucional es fundamental y más tratándose de la clase trabajadora puesto que con éste se protege que los trabajadores, como individuos, gozarán de una igualdad entre ellos, aún con las propias distinciones que se hagan de los mismos, ya sea por la ley o si mismos quedando explícitamente estipulado de la siguiente manera: “**Artículo 1o.** En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece. (...)”

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”

La materialización de los ideales del Constituyente de 1917, que desde entonces vislumbraron la necesidad de reglamentar la vida productiva del país y de aquellos que la hacían posible, dejaron de sufrir las vejaciones y arbitrariedades de los que utilizaban su mano de obra quedó

establecida, desde entonces en el **Artículo 5º.** que a la letra dice: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.”

Todo individuo en territorio nacional tiene una libertad de expresión; ésta es muy utilizada por la clase trabajadora, toda vez que para hacerse escuchar efectúan asambleas y realizan manifestaciones públicas, en cuanto a esto la propia constitución en su **Artículo 6o.** nos indica: “La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, los derechos de tercero, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho a la información será garantizado por el Estado.”

Uno de los pilares en materia legislativa que es fundamental para el derecho laboral y más tratándose del Derecho Colectivo lo encontramos en el **Artículo 9o.** que consagra la libertad de asociación en el sentido de que: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por

algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.” Además, como podemos observar, este mismo artículo corrobora el derecho de petición a que tiene acceso todo ciudadano.

El Derecho colectivo laboral parte de una situación gregaria, toda vez que da la pauta para que los nacionales se asocien en forma lícita y sobre todo pacífica, en razón de lo anterior podemos afirmar que la garantía fundamental consagrada en el artículo 9º es parte total del derecho de asociación gremial y por ende sindical.

El pilar fundamental del Derecho del Trabajo lo encontramos en el consagrado **Artículo 123**. Para el desempeño de este trabajo de investigación, utilizaremos el apartado **A** del mismo artículo enunciando, a su vez las fracciones correspondientes al tema, sin restarle la debida importancia al texto completo de este fundamental artículo.

Aludiendo directamente a los factores de producción en la vida laboral y el derecho que tienen para ejercitar la libertad de asociación tenemos a la fracción **XVI**. que nos señala : “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

Derivado de la libertad de asociación y del derecho de coalición nuestra constitución consagra el derecho de huelga, el cual es utilizado por los trabajadores para defender los intereses de su clase; al respecto la

fracción **XVII.** del artículo 123 nos indica: “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.”

Como ya hemos mencionado, la huelga es un derecho y una herramienta utilizada por la clase trabajadora; pero este acto debe reunir un gran requisito, esto es, su objeto, además de existir ciertas formalidades que deberán ser cumplidas; todo esto se encuentra enunciado en la fracción **XVIII.** del precepto constitucional en cuestión, indicando lo siguiente: “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 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 ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.”

Como un ejemplo de que la ley es justa y equitativa, no dejó de lado los derechos que tienen los patronos para llevar a cabo una figura análoga a la huelga y esta es el paro laboral, que al igual que la huelga debe tener un objeto; al respecto la fracción **XIX.** estipula: “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.”

Por último, con respecto al tema que tratamos, nos es necesario referirnos a la fracción **XX.** de este mismo artículo, la cual versa sobre la autoridad competente para conocer de los conflictos creados entre los factores de producción de la vida laboral, al respecto este precepto menciona que: “Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno”.

3.2 Tratados Internacionales

Nuestro país no ha permanecido al margen de la vida política, social y económica el concierto internacional, por lo que, se ha visto en la imperiosa necesidad de firmar y ratificar diversos instrumentos legales que sostienen, rigen y son utilizados por la comunidad internacional. México es miembro en distintas instituciones internacionales, como lo son la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización de los Estados Americanos (OEA) y en materia laboral la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por mencionar algunas, con ambas instituciones nuestra nación forma parte de diversos instrumentos y acciones de derecho tanto para mantener la paz social como elevar el nivel de vida de sus habitantes.

Entre los diversos instrumentos, a los que ya hemos hecho alusión; en este apartado enunciaremos algunos que consideramos de importancia para el desarrollo y exposición del tema que tratamos, cabe mencionar que sólo transcribimos la parte del texto que es notoriamente dedicada al

presente tema, no le restamos importancia a la totalidad del texto, sin embargo, atendiendo a los fines prácticos sólo nos circunscribimos a la sección que nos atañe.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Fue proclamada por la Asamblea General de la ONU en su Resolución 217A(III). Su fecha de adopción fue el 10 de diciembre de 1948.

Mediante esta declaración, y en el desarrollo de su preámbulo, se hace un efectivo reconocimiento de la **“dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”** además de manifestar su interés en que los **“derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión”**, invita a los Estados Miembros de la ONU **“a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad”** mediante “la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.”

En el texto de la propia declaración, existen dos artículos que son fundamentales en el tema que desarrollamos, ya que en estos se estipula el derecho al trabajo digno, la libertad de reunión y la posibilidad de establecer sindicatos, tal y como lo podemos observar :

“Artículo 20.

1. Toda persona tiene derecho a la **libertad de reunión y de asociación** pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.”

“Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

Este pacto se encuentra depositado en la ONU; fue adoptado en Nueva York, EUA el 16 de diciembre de 1966, entró en vigor el día 23 de marzo de 1976. México se vinculó a él mediante una adhesión el 23 de marzo de 1981 por lo que entró en vigor en territorio mexicano el 23 de junio de 1981, haciendo unas declaraciones interpretativas al quinto párrafo del

artículo 9 constitucional al igual que al 18; además de efectuar unas reservas al artículo 13 del pacto y al artículo 25 inciso b), toda vez que se contrapone al texto constitucional.

Al igual que en el instrumento anterior, sólo enunciaremos los artículos que corresponden al desarrollo del tema de investigación que tratamos, de tal suerte tenemos:

“Artículo 3.

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto. “

“Artículo 14.

1. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. (...)”

“Artículo 16.

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.”

“Artículo 19.

1. Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones.

2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección. (...)"

“Artículo 21.

Se reconoce el derecho de reunión pacífica. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. “

“Artículo 22.

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo

a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías. (...)"

Como podemos observar con la adhesión de México a este Pacto se comprometió a asegurar el cumplimiento de una serie de derechos como el de la libertad de asociación, reunión (que se encuentran consignados en nuestra carta magna) pero además, México se compromete a reconocer personalidad jurídica.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"

Se encuentra depositado en la Organización de los Estados Americanos (OEA), fue adoptado en San Salvador, El Salvador el día 17 de noviembre de 1988. México se vincula a él a través de la ratificación hecha el 16 de abril de 1996, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 1º de septiembre de 1998, sin embargo y pese a esto no se encuentra en vigor; pero no por ello lo dejamos de mencionar, máxime cuando en el texto del mismo encontramos disposiciones que reivindican los derechos laborales de todo individuo así como aquellos que pueden ser ejercidos por la clase obrera.

“Artículo 1.

Obligación de adoptar medidas.

Los Estados Partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos **se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles** y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.”

“Artículo 3.

Obligación de no discriminación.

Los Estados Partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, **sin discriminación alguna por motivos de raza, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole**, origen nacional o social, posición económica nacimiento o cualquier otra condición social.”

“Artículo 5.

Alcance de las restricciones y limitaciones.

Los Estados Partes sólo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática, en la medida que no contradigan el propósito y razón de los mismos.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y

decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados Partes se comprometen a **adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo**, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados Partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.”

“Artículo 7.

Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el **derecho al trabajo** al que se refiere el artículo anterior, supone que **toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias**, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. Una **remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;**

- b. El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
- e. La seguridad e higiene en el trabajo;
- f. La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;
- g. La limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;
- h. El descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.”

“Artículo 8.

Derechos sindicales.

1. Los Estados Partes garantizarán:

a. El **derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses.**

Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. El **derecho a la huelga.**

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estas sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. **Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato. (...)**”

Es tan evidente el interés de la comunidad internacional el proteger a los que integran la base de la economía, nos referimos a los trabajadores, que busca irremediamente la consagración de beneficios sociales, el reconocimiento de sus derechos y establecer mecanismo de defensa para protegerlos.

CONVENIO 87. SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948

Este convenio se encuentra depositado en la Organización Internacional del Trabajo y fue adoptado el día 9 de julio de 1948 en San Francisco, California, EUA, entró en vigor el 4 de julio de 1950. México se vincula a éste mediante ratificación de fecha 1º de abril de 1950, se publica en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950, entra en vigor el día 1º de abril de 1951.

“Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. “

“Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de

elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

“Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.”

“Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.”

“Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.”

“Artículo 10

En el presente Convenio, el término **organización** significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. “

“Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”

Como podemos observar este convenio se refiere principalmente a la libertad de asociación, a la libertad sindical y la libertad de expresión; sin embargo, en el texto de los artículos enunciados se manifiesta la existencia posible de organizaciones de trabajadores, tendiente a la defensa de intereses comunes, además es de suma importancia el reconocimiento que se hace a la existencia de una personalidad jurídica de dichas organizaciones.

CONVENIO (No. 135) RELATIVO A LA PROTECCIÓN Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Éste es conocido como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, se encuentra depositado en la OIT, fue adoptado en

Ginebra, Suiza el 23 de junio de 1971 y entró en vigor el 30 de junio de 1973. México se vincula a él por ratificación el 2 de mayo de 1974, la publicación correspondiente en el Diario Oficial de la Federación fue hecha el 12 de febrero de 1974, por lo que el 2 de mayo de 1975, este convenio entra en vigor en nuestro país.

“Artículo 1.

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar la protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

“Artículo 3.

A los efectos de este Convenio, la expresión "**representantes de los trabajadores**" comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) De **representantes sindicales**, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- b) De **representantes electos**, es decir, **representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional** o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.”

“Artículo 5.

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.”

En los artículos citados de este convenio, podemos observar la duplicidad referentes a aquellos que son considerados los representantes de los trabajadores, toda vez que se indica la existencia de representantes sindicales y representantes electos, los cuales, haciendo una interpretación, pueden ser aquellos que coaligados representan los intereses de los obreros en la empresa a la que pertenecen; algo más importante es que se les otorga la misma protección y campo de acción, siempre que su actuar se encuentre circunscrito a la aplicación y estructura de la ley o bien del contrato colectivo e incluso el propio convenio.

3.3 Ley Federal del Trabajo

Nuestra actual legislación laboral es muy benévola, que no extensa, en cuanto a la regulación y legitimación de los derechos concernientes a los factores de producción además del medio de defensa que por antonomasia pertenece a la clase obrera; pero esto no significa que no

existan vacíos legales, lo que provoca las más variadas interpretaciones que se hagan de estos tópicos legales .

Comencemos con el reconocimiento expreso en la Ley que rige exclusivamente la materia laboral, los legisladores amplían y relacionan lo dispuesto en el artículo 9º constitucional, pero en éste caso tienen a bien indicar una figura jurídica que se torna precisa para el tema del presente trabajo, es así como el **artículo 354** nos muestra: “La Ley reconoce la **libertad de coalición** de trabajadores y patrones.” Además del **artículo 355** que nos otorga una definición contundente : “Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses.”

El legislador tuvo el atino de corroborar lo dispuesto a la libertad de asociación, creando así el **artículo 358**, que como podemos observar consagra la libertad sindical, en el sentido de que el texto del artículo referido menciona: “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 que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.”

Durante muchos años la clase obrera se vio relegada en cuanto a sus derechos y como hemos podido observar en el desarrollo de esta tesis, en varias ocasiones al intentar una defensa de los mismos, los trabajadores se vieron abatidos, toda vez que, sus derechos no se encontraban estipulados abiertamente; no es sino hasta con la aplicación

de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y posteriormente con la ley de 1970 cuando los derechos concernientes a esta clase pudieron hacerse efectivos.

Uno de los principales derechos consagrados en la Ley de referencia, es el relativo a la defensa de los intereses de la clase trabajadora, es como esta misma ley pone a disposición una figura jurídica consagrada en el **artículo 440** que es la **Huelga**, además el texto del mismo artículo nos ofrece una definición de lo que significa este acto de defensa, siendo ésta “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.” Además el **artículo 447** de la propia ley nos indica que “La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.”

De este artículo y concepto desprendemos que la huelga es una acción llevada a cabo por una coalición de trabajadores y respecto a ella ya hemos enunciado lo que nos indica la propia ley en el artículo 355.

En el presente punto nos es importante hacer una anotación substancial, ésta es, el reconocimiento que la propia Ley Federal del Trabajo hace con respecto de la figura de coalición, cuando ésta tiene la característica de permanencia, con respecto a ello el **artículo 441** nos refiere lo que se entiende por una coalición con la característica mencionada: “Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.” Es decir, un sindicato es una coalición, si bien con otra naturaleza, con otra característica, pero es la forma gregaria más elemental y primaria de asociación, de reunión, lo que nos lleva a nuestra defendida coalición.

Ahora bien, la Ley no debe dejar que una defensa laboral sea efectuada al margen de la misma, ni que contravenga a los principios jurídicos de legitimidad y legalidad, es por eso que, la propia ley califica y distingue un medio de defensa como lo es la Huelga; es así como en el **artículo 444** nos indica que una “Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.” Con esta declaración no nos queda más que remitirnos a los objetivos que el **artículo 450** de referencia nos revela “ 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 patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo; III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período 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 artículo 399 bis y 419 bis.”

Teniendo ya los objetivos de la huelga, podemos continuar con la calificación que hace la Ley a la misma, ya expusimos cuando una huelga es legalmente existente, ahora toca ver cuando una huelga tiene un carácter ilícito, esto nos lo concluye el **artículo 455** que claramente

refiere: “La huelga es ilícita: I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.” Existe en la propia ley la huelga justificada, ésta se encuentra enunciada en el **artículo 446** conceptualizándola de la siguiente forma “Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.” Una última calificación correspondiente es la dispuesta en el **artículo 459** en la que no dice “ La huelga es legalmente inexistente si: I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Como a través de la huelga se suspenden las labores de trabajo y se paraliza a la empresa es necesario legitimar éste acto, por lo que al respecto la ley nos envía a los requisitos que deben cumplirse para ello, estos los encontramos en el **artículo 451** que apunta “ Para suspender los trabajos se requiere: I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior; (es decir el artículo 450) 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.”

Conforme al texto de la legislación que comentamos correspondería enunciar al artículo 452, pero éste se encuentra derogado y nos remite al **artículo 920** que se refiere al procedimiento de huelga indicándonos que este “ se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes: 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 el día y hora en que se suspenden 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 en la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro 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 las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez 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.”

Por último, es menester señalar que este medio de acción de la clase trabajadora tiene un fin, el cual nos es apuntado por la misma ley, en el **artículo 469**, donde a través de cinco fracciones nos demuestra los motivos por los cuales se da concluida la huelga: “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”

3.4 Jurisprudencias

Como parte del trabajo y actividades que realiza la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ésta ha resuelto y emitido tanto jurisprudencias como tesis aisladas que bien pueden ser utilizadas en el presente trabajo de investigación. Cabe mencionar que es tan complejo y falto de un verdadero y práctico reconocimiento jurídico de la figura tratada en esta exposición, que ni la misma Suprema Corte ha logrado consolidar y unificar su opinión al respecto; tal como veremos, hay opiniones emanadas de la misma que contradicen el derecho indiscutible de asociarse, coaligarse y ejercer acciones en tal situación, pero también existen opiniones en las que se reconoce abiertamente a la figura de coalición y su capacidad de actuar.

En esta primer tesis que presentamos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación nos indica el número de personas que se requieren como mínimo para formar y ser considerada una coalición, esta situación, podemos decir, llena un vacío existente en la Ley Federal del Trabajo ya que esta última no nos indica el número de individuos para crear una coalición temporal, porque tratándose de las coaliciones permanentes (sindicatos) si lo hace.

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, juntarse, confederación, liga, unión", y a la palabra grupo: "pluralidad de seres o cosas que forman un 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 liguen 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 un coalición, y no habiendo coalición, no pudo nacer la acción de la 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.

Localización:

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala.Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XCVIII. Página: 1646. Tesis Aislada. Materia(s): laboral

La fuente formal de derecho antes citada da como resultado, interpretada en *latu sensu*, la confirmación de la existencia legal de la coalición para que ésta nos conlleve a la acción directa que es la huelga, desde luego cumpliendo con los requisitos de fondo y forma vertidos en la referida fuente formal de derecho.

En las siguientes líneas encontramos otro ejemplo y reconocimiento de que una coalición integrada puede actuar en defensa de los intereses del propio grupo, cuales quiera que estos sean.

PETRÓLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS. EN LOS AJUSTES A LAS PLANTILLAS DE SU PERSONAL DE CONFIANZA POR LA IMPLANTACIÓN DE MAQUINARIA O LA INTRODUCCIÓN DE PROCEDIMIENTOS NUEVOS DE TRABAJO, RIGE LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 439 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La terminación de las relaciones laborales por supresión de plazas de trabajadores regidos por el apartado A del artículo 123 constitucional, entre ellos los de confianza, se traduce en una terminación colectiva del

vínculo laboral que da lugar a conflictos de la misma naturaleza, es decir, de carácter colectivo, en tanto que trasciende a intereses de grupo, en específico, a los del conjunto de los trabajadores de confianza que laboran en la empresa patronal. Por tanto, cuando la reducción de plazas es originada por la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, la patronal debe ajustarse a lo previsto en el artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el legislador ordinario estableció que se requiere, para efectuar ese reajuste, de la solicitud del patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para obtener su autorización mediante el procedimiento especial al que se contraen los artículos 892 y siguientes de la propia ley laboral, en la inteligencia de que aquel precepto legal prevé como excepción a la obligación de mérito, la existencia del convenio que respecto de la reducción de plazas celebren el patrón y el respectivo sindicato de trabajadores, ya sea de base o de confianza, pues no debe perderse de vista que a éstos no les está vedado el agremiarse como sindicato al igual que lo hacen los trabajadores de base en términos de la ley laboral, **o formar una COALICIÓN con el fin de proteger sus intereses.**

2a./J. 80/2001

Contradicción de tesis 18/2001-SS. Entre las sustentadas por el Séptimo y Cuarto Tribunales Colegiados, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 30 de noviembre de 2001. Mayoría de tres votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: Aída García Franco.

Tesis de jurisprudencia 80/2001. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del siete de diciembre de dos mil uno.

Localización:

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XV, Enero de 2002. Pág. 73. Tesis de Jurisprudencia.

La fuente de derecho que aquí se contempla nos sugiere de hecho la autorización y legitimación para integrar una coalición de trabajadores con la intención de proteger sus intereses, ya sean éstos de base o de confianza, ante el fenómeno de un conflicto colectivo de naturaleza económica, pues la implantación de nuevos métodos de producción y productividad, conllevan necesariamente la reducción de plazas en una determinada fuente de trabajo; hecho que sin lugar a dudas habilita la creación y establecimiento de una figura gregaria, como lo es la coalición, para la realización de un fin indiscutible, mismo que se traduce en la protección y defensa de los intereses laborales.

Ahora bien, en esta otra tesis, la Suprema Corte de Justicia opina que la huelga es un derecho de los trabajadores y no exclusivo del sindicato, haciéndolo de la siguiente forma.

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. Ausente: Antonio Islas Bravo. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Localización:

Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación

XCIII. Página: 800. Tesis Aislada. Materia(s): laboral

El criterio de la fuente de derecho supra citada, es la base fundamental de la presente tesis, porque hemos sostenido en el presente trabajo de investigación que es la voluntad individual del prestador de servicios conjugada con otras *voluntas* de la misma intención quienes tienen el derecho para ejercitar la huelga mediante la coalición temporal, toda vez que el sindicato, es decir la coalición permanente, es el que hasta la fecha se ha subrogado el derecho de huelga bajo el amparo de la toma de nota.

Esta otra tesis corrobora el sentido de que una coalición está facultada para ejercer el derecho de huelga e incluso se considera como un requisito para ejercerlo.

HUELGA, CUANDO SE DICE QUE EXISTE EL MOVIMIENTO DE.

El artículo 259 de la ley laboral, dispone que: huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, que tenga por objeto las finalidades consignadas en el artículo 260 de la misma ley. Estas disposiciones requieren necesariamente, para que pueda realizarse el fenómeno jurídico de la huelga, que exista una fuente de trabajo y **que los obreros suspendan sus labores por virtud de una coalición**. Ahora bien, este elemento no concurre si está demostrado que el quejoso, en su calidad de patrón, clausuró su negociación, dando los

avisos necesarios a las autoridades administrativas y al presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, y consignó las cantidades que a su juicio, correspondían como indemnización a los trabajadores, por el despido injustificado, equiparando el cierre de su negociación a dicho despido. Por tanto, no puede surgir el fenómeno de huelga cuando no existen actividades laborales, ni fuente de trabajo en que se desarrollen, por faltar las condiciones esenciales para la huelga, por lo que es indudable que el Juez de Distrito incidió en error al negar la protección federal al quejoso, quien había reclamado precisamente la resolución de la Junta que declaró existente un movimiento de huelga, en las condiciones anotadas. Bien es cierto que en la resolución recurrida se juzga de la legalidad de la clausura de la negociación propiedad del quejoso; pero este hecho no puede juzgarse en sus efectos jurídicos, mediante un movimiento de huelga, pues aun cuando resultara ilegal la actitud del patrón, las responsabilidades en que incurrió por la clausura indebida de su negociación, no puede hacersele efectivas por medio de la huelga, sino mediante los procedimientos adecuados, que la propia ley del trabajo consigna para exigir el cumplimiento de los contratos colectivos y las responsabilidades consiguientes.

4a.

Amparo en revisión en materia de trabajo 3493/45. Ley Chang Roberto. 18 de enero de 1946. Unanimidad de cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Localización:

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo LXXXVII. Pág. 430. Tesis Aislada.

La tesis en comento, que data desde 1946, nos constriñe claramente al ejercicio de una huelga por una coalición (temporal); esto es, que a la lectura del texto de aquella, nos conlleva a que la coalición permanente, esto es, el sindicato se abstuvo de defender los derechos sociales y económicos de los trabajadores, por tal suerte los generadores de las fuentes formales de derecho dieron en su época legalidad y legitimidad a la coalición temporal para que queden a salvo los derechos de los trabajadores. Situación que es ejemplar en nuestro tiempo, toda vez que, la coalición temporal de trabajadores tiene amplio margen de actuar siempre que el sindicato no actúe en nombre y representación de los intereses de sus agremiados.

Así también, esta otra tesis nos señala el criterio de la Suprema Corte en el sentido de cuando considera que existe el estado de huelga y por quién puede ser ejercida.

HUELGA, ESTADO DE. NO ES NECESARIO QUE LA JUNTA DECLARE SU EXISTENCIA.

De las norma 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 259/56. Compañía Industrial de Pachuca, S.A. 28 de noviembre de 1956. Cinco votos. Ponente. Arturo Martínez Adame.

Localización:

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Quinta Época. Tomo CXXX. Página 597. Tesis Aislada.

Otra cuestión que nuestra Ley Federal del Trabajo no indica abiertamente, es lo relativo a la personalidad jurídica que debe conferirse a la coalición, por el simple hecho de estar conformada con los objetivos requeridos para ella, sin embargo la Suprema Corte de Justicia, institución legitimada para interpretar las leyes nos indica.

COALICIÓN DE TRABAJADORES O PATRONES. TIENE LEGITIMACIÓN PROCESAL ACTIVA PARA PROMOVER JUICIO DE AMPARO.

El Capítulo Primero del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, de primero de mayo de 1970, reconoce la libertad de trabajadores y patrones para constituir coaliciones a fin de defender sus intereses y derechos, definiendo 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 patronos, 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.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 593/75. Coalición de Trabajadores de La Farmacia Vila, S. A. 26 de marzo de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira.

Localización:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 87 Sexta Parte. Pág. 23. Tesis Aislada.

Como lo hemos citado, la Suprema Autoridad de Justicia al interpretar el título séptimo de la Ley Federal del Trabajo de 1970, otorga personalidad jurídica a las coaliciones temporales, por el simple hecho de enunciarlas, toda vez que deviene de una ley federal establecida, por ende de esta manera quedaría cubierta la laguna jurídica de la coalición temporal que es la parte toral de nuestra tesis.

Confirmando lo mencionado anteriormente, sobre la falta de personalidad de la coalición y el vacío legal al respecto, tenemos la siguiente tesis

aislada que nos confirma lo citado; también es necesario indicar que esta misma opinión se contradice al reconocer el concepto otorgado por la Ley Federal del Trabajo y no reconocerle la esencia primigenia de conformación, aduciendo con una serie de galimatías el concepto, la finalidad y el derecho de la coalición, situación tan perjudicial.

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 sí 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 litis consorcio; 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 éstos, 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 4o. 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.

Amparo en revisión 15/84.-Coalición de Trabajadores de la Empresa Internacional de Aceros, S.A.-23 de mayo de 1984.-Mayoría de votos.-
Ponente: José de Jesús Rodríguez.

Localización:

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 181-186, Sexta Parte, página 52, Tribunales Colegiados de Circuito.

Por el vacío y laguna en ley sobre la coalición, los magistrados al interpretar el derecho, llegan a ser contradictorios toda vez que han omitido que en la Ley Federal del Trabajo se reconoce la coalición temporal e incluso hace la diferencia de la coalición permanente, por lo que la redacción del criterio antes citado es antitético e incompatible con la ley de la materia.

Resulta incongruente que en este criterio jurídico se vierta la idea de que la coalición no sea un “ente jurídico capaz de ser sujeto de derechos y obligaciones” (sic.) cuando la propia ley establece y reconoce que este grupo de trabajadores o patrones **pueden ejercer todas aquellas acciones y/o derechos para defender sus intereses** y como bien lo sabemos no hay derecho sin una obligación que le persigue.

Además se atreve a indicar, muy contrariamente a nuestro criterio, que la coalición no tiene una personalidad jurídica “porque no es una persona moral de derecho social” (sic.) olvidándose así de la lucha histórica y solidaria que ha tenido la clase trabajadora para defender sus derechos; igualmente pretende no reconocer a la coalición el carácter jurídico colectivo (o moral) desdeñando el concepto primario sobre dichas personas y que inmediatamente referimos “Las personas colectivas son ciertas entidades (normalmente grupos de individuos) a las cuales el derecho considera como una sola entidad para que actúe como tal en la vida jurídica.”⁷⁷ en tal razón defendemos y sostenemos que la coalición es una persona moral (jurídico colectiva) con plena capacidad para ejercer derechos y obligaciones, porque así lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 355.

⁷⁷ Íbidem. DJ2K - 1966

Se rescata de la tesis en comento que ella misma reconoce la libertad de coalición de trabajadores, por ende otorga a ésta la categoría de ser un instrumento de lucha para la **defensa** de los intereses comunes.

Otro ejemplo de negatividad al derecho de asociación es el siguiente, en donde la Suprema Corte sólo admite la existencia de una huelga que sea estallada por un sindicato, con el objeto de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo, nos parece que se le olvida a la Suprema Corte que un sindicato es primeramente una coalición sólo que a éste se le reconoce una personalidad por así contemplarlo en la ley Federal del Trabajo; cabe indicar que la coalición (temporal) podrá ejercer éste derecho únicamente cuando el sindicato (coalición permanente) haya omitido o dejado de actuar en beneficio y representación de sus sindicatos y así verse afectados sus derechos o provechos.

HUELGAS, INEXISTENCIA DE LAS PLANTEADAS POR TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS.

No puede reputarse violatoria de garantías la resolución que declare inexistente el movimiento de huelga planteado con el objeto de obtener del patrono la celebración de un contrato colectivo de trabajo, si los trabajadores huelguistas no están constituidos en un sindicato, ya que, por esta razón, no están en aptitud de exigir la contratación colectiva.

Coalición De Trabajadores Huelguistas De La Fábrica "Ampolletas", S. A.
Pág. 5083. Tomo LXXIX. Marzo 8 De 1944. Cinco Votos.

Localización:

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo LXXIX. Pág. 5083. Tesis Aislada.

En cuanto a la tesis en comento podemos afirmar que, independientemente que se niega el derecho de asociación, también es cierto que para la procedencia de una huelga por coalición temporal debemos estar al principio de nuestro criterio, objeto de esta tesis, que la coalición temporal sólo opera cuando el sindicato ha dejado de actuar y existan violaciones a los derechos adquiridos por virtud del contrato colectivo signado, por lo tanto no se está en el extremo de una contratación colectiva sino la exigencia del respeto de los derechos adquiridos en un estatuto colectivo.

En esta siguiente tesis podemos observar que la Suprema Corte de Justicia, a nuestro criterio, pretende inhibir el derecho de asociación y defensa de intereses efectuado por una coalición, en éste caso tendríamos que analizar si los integrantes del sindicato emplazante son mayoría o lo son aquellos que conforman la coalición temporal, puesto que de ser así la defensa continuaría porque la situación por la cual existe la coalición temporal no ha sido concluida.

HUELGA. CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO LA CONTINUACIÓN 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.**

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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.

Localización:

Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Quinta Parte, LXXII. Página: 22. Tesis Aislada. Materia(s): laboral

Expusimos que el criterio jurídico en comento inhibe el derecho de asociación al constreñir un emplazamiento a huelga cuando no es ejercido por el sindicato titular del contrato colectivo, nuestra tesis se sostiene que la coalición temporal opera y procede cuando el titular colectivo, esto es el sindicato, deja de ejercer y proteger los derechos adquiridos en un estatuto colectivo y por virtud de esto último se puede y se debe ejercer el derecho de huelga legalmente, por los trabajadores sin dejar de pertenecer a su sindicato, ya que éste se abstiene de reclamar las conquistas laborales signadas.

Por otra parte, este criterio jurisprudencial, desatiende los más importantes puntos de derecho existentes en nuestro país, esto es las garantías individuales y jurídicas como lo son el derecho de petición, de legalidad, asociación, libertad y acceso a la justicia consagradas en los artículos 8º, 9º, 14 y 17. así también se torna antitético al artículo 2 del Convenio 87 de la OIT y que fuera firmado por México.

En obvio de razones, un derecho esencial e inminente a todo individuo así como a la clase trabajadora no puede ser objeto de sanción alguna, mucho menos cuando éste ha sido ejercido de manera legal y legítima.

RESCISIÓN, AUSENCIA DE LA CAUSA DE COALICIÓN.

El haber integrado una coalición de trabajadores no se puede estimar en forma alguna como acto de desobediencia al patrón, ni tampoco cae el acto en ninguna de las causales de rescisión de los contratos individuales de trabajo.

Amparo directo 2603/57. Sebastián Villasclaras y Compañía. S. de R. L. 10 de noviembre de 1958. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Luis Díaz Infante. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Localización:

Séptima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Apéndice 2000. Tomo V, Trabajo, P.R. TCC. Página: 401. Tesis: 655. Tesis Aislada. Materia(s): laboral

Criterio jurídico fundamental es esta tesis que tiene como finalidad el proteger a los trabajadores que se coaligan legalmente ya sea de manera temporal o permanente para la defensa de sus intereses, de tal

suerte que con apoyo de este criterio jurídico se protege el derecho de coaligarse en el extremo que se establecen en los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo.

Como podemos observar amplio es el marco jurídico que reglamenta la figura de coalición, la fundamental y genérico lo encontramos en la Carta magna, pero es de notoria importancia que México se ha comprometido internacionalmente es esta materia.

CAPITULO IV

LA COALICIÓN INSTRUMENTO DE FACTO EN EL DERECHO DE HUELGA

Hemos visto ya en el desarrollo de este trabajo y en especial en el marco jurídico que se sustenta la coalición, por ende, lo encuadramos ahora en su condición de la pirámide jurídica suprema, esto es en el marco jurídico constitucional, aún vigente para este efecto y que nos da la pauta para que el gobernado coaligue sus necesidades e intereses sustanciales motivadas de la relación de trabajo.

En ese estadio de cosas la fracción XVI de la carta fundamental otorga el nacimiento y uso de la figura jurídica de coalición, esto para el caso de los trabajadores que no prestan sus servicios al estado, adicionalmente también el estatuto máximo fundamental, en el apartado B del referido artículo 123 da el mérito para ejercer el derecho de coalición, especialmente en la fracción X, donde estipula que “ los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes”.

Hemos establecido en el desarrollo de este trabajo que la asociación es parte toral de la coalición para defender el interés común en concomitancia con las relaciones obrero patronales, más cuando éstas en forma colectiva se están deteriorando, lo que nos lleva al *desideratum* del derecho colectivo del trabajo, en especial en las relaciones sociales, toda vez que los sindicatos completamente adheridos a los intereses de

la patronal conculcan los derechos elementales derivados de la relación contractual. Por lo tanto, cuando el sindicato permite al empleador la pérdida de las garantías sociales y económicas del trabajador, éste con la fuerza de la ley permite la coalición para reclamar las citadas garantías.

Sin embargo, hay que tener prudencia para ejercer el derecho constitucional de coalición, toda vez que, se puede confundir con la disolución del propio sindicato, que es una figura totalmente diferente, si se toma en cuenta que el sindicato es una coalición permanente; pero además al ejercitar este derecho, el de coalición, se debe recomendar para el mayor éxito que se ejerza con más del 50% de total de los trabajadores en una determinada fuente de trabajo, pues corren el riesgo de perder su empleo, sobre todo, cuando el sindicato es afín al patrón.

La pretensión de esta tesis es estar actual con los fenómenos intersindicales y con las relaciones contractuales entre el patrón y el trabajador, tomando en consideración el desapego que existe actualmente entre el sindicalismo con sus agremiados, los problemas intersindicales y los problemas entre organizaciones de sindicatos, entiéndase esto último como, federaciones, confederaciones, congresos del trabajo, por enunciar algunos. Esas luchas estériles han provocado que los sindicatos en relación con sus dirigentes, olviden defender a sus agremiados y con ello permite que los patrones se abstengan de cumplir con las garantías sociales y económicas a que constriñe la constitución, la ley de la materia, los contratos colectivos y los contratos ley, lo que provoca una inestabilidad laboral.

4.1 La coalición en el Artículo 123 vigente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Hemos enunciado conforme a los hitos de este trabajo el marco jurídico de la coalición, que sin duda deviene, del estatuto fundamental de la república mexicana, concretamente en el apartado A del artículo 123 constitucional, fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX y XX, en donde queda establecido y delimitado el fenómeno jurídico de la coalición y huelga, adicionalmente que la Ley Federal del Trabajo, lo reglamenta como ya lo hemos mencionado.

La fracción XVI del supremo estatuto jurídico nos da la pauta para ejercer el derecho de coalición, y que, en su momento, se garantice el interés social y económico de la clase trabajadora, de tal suerte que, nos da la posibilidad de que los trabajadores se constituyan en una coalición temporal para ejercer esos derechos sociales, que sin duda provocan una defensa en sus conquistas laborales.

Sin embargo, esa misma fracción no determina la fuerza o naturaleza de la figura primaria de coalición, misma que, como hemos venido manifestándolo, es la figura primordial e instrumento de defensa que los trabajadores vía derecho laboral colectivo tienen por antonomasia, lo que sin duda en nuestra opinión trae consigo una incertidumbre jurídica que, como hemos observado, perjudica a la clase trabajadora, y nuestra crítica es máxima cuando de un instrumento legislativo tan fundamental para la vida jurídica sea notoriamente pasivo en este sentido de inestabilidad e incertidumbre, toda vez que, de ahí se deriva la ley reglamentaria de la materia.

Siguiendo los hitos de este apartado, corresponde ahora discernir sobre la fracción XVII de nuestra carta magna por cuanto a su mandato supremo de que las leyes deben de reconocer el derecho de los obreros a la huelga; sabido es que las huelgas las ejercitan normalmente la coalición permanente, esto es el sindicato, pero cuando estos dejan de operar como defensores sociales y gremiales los trabajadores adheridos a la coalición permanente pueden ejercitar el derecho de huelga mediante la figura de la coalición temporal, porque así lo reconoce la propia carta magna, sin embargo, para ejercitar este derecho, se debe contemplar las estipulaciones de las leyes reglamentarias, por lo tanto, la coalición temporal también sujetará su actitud y ejercicio en leyes secundarias, además de los convenios que en esta materia signe el Estado con diversos países o con organizaciones internacionales, habida cuenta de que, en esos tratados se encuentra también la posibilidad de ejercitar el derecho colectivo.

A este respecto, podemos aplaudir la acción del Estado que ha tenido con la firma de diversos instrumentos internacionales, tal como los enunciamos en el Capítulo III de este trabajo de investigación, para con ello garantizar los derechos de la clase trabajadora y pretender tutelar el equilibrio económico surgente de los factores de producción, pero es lamentable que sólo esta intención sea de manera teórica e incluso política o diplomática, la razón es un tanto evidente, basta con observar que a la firma y ratificación de esos instrumentos nobilísimos no son aplicados ni mucho menos se garantiza el más alto objetivo de los mismos: la estabilidad, crecimiento y dignidad de la clase trabajadora. Por lo que sugerimos que el poder legislativo actualice su acervo legal

mediante la implementación de la cultura laboral y promueva a través de diplomados, cursos o jornadas de enseñanza y aplicación de los distintos tratados internacionales a las autoridades jurisdiccionales e impartidoras de justicia, que en el presente caso serían las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los distintos Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito en materia laboral; para ello bien podría utilizarse el conocimiento y disposición de los reconocidos especializados en Derecho Internacional y en materia laboral egresados de nuestra máxima casa de estudios, interesados en que la justicia tenga un correcto desarrollo en nuestro país, e incluso se podría considerar a los equipos de estudiantes de la Facultad de Derecho que continuamente nos representan tan dignamente en los concursos ante la ONU y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, que estamos seguros bien podrían hacerlo.

Continuando con lo referente a nuestra Carta Magna podemos consentir lo establecido en la fracción XVIII del artículo 123, apartado A; en el sentido de que hace del conocimiento a todo ciudadano, la existencia de la huelga, pero además de que ésta deberá ser calificada como lícita, manteniendo así el objetivo primordial de ésta útil herramienta, igualmente, con ello se reconoce la legitimidad de la misma.

Lo que nos salta a la mente y a la razón son las últimas líneas de esta fracción, toda vez que, efectúa una consideración al respecto de cuando una huelga es ilícita, y no es que no consideremos la posibilidad de que exista ilicitud en un movimiento obrero, sólo es que al considerar que “ la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades” , es óbice en indicar qué o cuáles propiedades y /o personas, es decir, ¿acaso una mayoría de trabajadores huelguistas

inconformes y violentos son la representación del objetivo de la acción y derecho de huelga? A nuestro parecer, es claro que no, puesto que no representan el objetivo primordial de la huelga, sólo demuestran su notable desaprobación y desespero con la situación que se ha generado. Por lo que podríamos indicar, que se relacionase estas líneas con el artículo 6º constitucional de una manera inserta en el texto, toda vez que, el mencionado artículo nos indica que “La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, los derechos de tercero, provoque algún delito, o perturbe el orden público”; así, de esta manera, ceñiríamos la posibilidad interpretar a manera la ley.

Acontece lo mismo cuando la misma fracción nos señala que una huelga podrá ser considerada ilícita en caso de guerra, “cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.” No está mal que se visualice una posible situación como la guerra, sin embargo, no creemos posible que ante la inestabilidad social y la inseguridad de una guerra los trabajadores en huelga permanezcan aferrados a la misma (pero en obvio de razones sólo estamos suponiendo), además creemos que el texto tendría que ser explícito o relacionado en cuáles son los establecimientos y servicios que dependan del gobierno en caso de una guerra y subsanar así un vacío legislativo existente, lo que indudablemente resulta una incertidumbre jurídica. Qué tal si, suponiendo sin conceder, como ejemplo, que existiese una huelga en la industria de la aeronáutica o la metalúrgica en tiempos de guerra, que son servicios necesarios para el estado; con este argumento afirmamos la necesidad de mencionar en el texto legislativo aquellos servicios necesarios para el Estado, toda vez que atendiendo a la

máxima jurídica de lo que no está prohibido en ley se encuentra permitido, en esta razón cualquier servicio, sea necesario o no para el Estado podrá ejercer el derecho a huelga siempre y cuando reúna los requisitos de fondo y forma establecidos en ley.

Ahora bien, con respecto a la fracción XIX, nuestra opinión reside en que el derecho que tiene el patrón para conservar el equilibrio económico derivado de las relaciones laborales, se encuentran establecidos en el texto de nuestro máximo ordenamiento legal; sí, el patrón tendrá la facultad de efectuar un paro de labores con la finalidad de mantener una medida económica, ésta es, el limitar los precios para hacerlos costeados y sí, nos dice que la autoridad laboral sabrá de ello, además que deberá autorizarlo. Sin embargo, no existe un procedimiento similar o análogo, establecido en ley; por lo que, a decir verdad, la equidad que pretende consagrar la Constitución con respecto al derecho de los trabajadores a efectuar un huelga y al derecho que tienen los patrones a realizar un paro, no es tal, puesto que percibimos un vacío en la ley por la falta de regulación en el procedimiento que bien debe efectuar el patrón para ejercer su derecho al paro.

Para culminar con este apartado, nos toca referir lo relativo a la fracción XX del artículo 123 apartado. Tocante a la impartición de justicia laboral, que bien enuncia nuestra constitución la diferencia y los conflictos de trabajo se sujetarán a las disposiciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que es la primigenia autoridad en la materia. Agregamos que con esta fracción se legitima las garantías individuales y sociales concernientes a el debido proceso y al acceso a la justicia, con lo que

observamos el carácter social y proteccionista de nuestro Derecho Constitucional y el Laboral.

4.2 La coalición y el derecho de huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1970

A nuestro parecer, **la finalidad de la coalición**, en definitiva, es **dignificar la persona del trabajador por razón de su mejoramiento económico y social mediante la unificación proletaria**, pero como lo hemos venido observando la coalición, como figura jurídica, se deriva del derecho de libertad de asociación o reunión consagrada en el artículo noveno constitucional en relación indisoluble con el artículo 123.

La libertad de coalición es una garantía jurídico-social establecida, como ya lo vimos, en la constitución así como en la legislación laboral; esta libertad significa **la posibilidad y el derecho de unirse**, reunirse, **en defensa de intereses comunes**.

Ya hemos mencionado en un capítulo anterior que nuestra Ley Federal del Trabajo reglamenta lo concerniente a la figura de coalición, comenzando en un reconocimiento tajante en el **artículo 354** al derecho a que hacemos referencia, en donde se reconoce la libertad de coaligarse que se tiene el patrón o trabajador, esto es un símil a lo establecido en la fracción XIX del apartado A perteneciente al artículo 123 constitucional, es decir, consagra una igualdad; aunque, haciendo una referencia personal, alguna vez oí en un discurso aforado, en la Facultad de Derecho, que la “igualdad es para los iguales”, o parafraseando a Santo Tomás de Aquino, cuando indicó “dar a cada quien lo le corresponda..”;

lo que podría ser inaplicable al tratar de equiparar los derechos de la clase trabajadora y del gremio patronal puesto que los intereses entre una y otra divergen considerablemente; sin embargo, lo que la ley procura es mantener no una igualdad si no una equidad en los factores de producción.

La misma ley laboral en el artículo 355, una vez que ya ha reconocido la libertad de coaligarse, nos interna en lo que se entiende por una coalición en el sentido de que “**Coalición es el acuerdo temporal** de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses.” Ante esta conceptualización nos permitimos realizar un exiguo estudio fragmentando la definición otorgada por la ley, para desarrollar el tema principal de este trabajo de investigación y que da título a esta tesis.

Coalición es:

El acuerdo. Conlleva a que los trabajadores, esto es un grupo de ellos, de manera concertada han llegado a una resolución o reflexión que derivan en un consentimiento de efectuar una acción, lo cual podrá encontrarse legitimado por la misma importancia e intereses de la resolución a que han llegado los trabajadores, o bien, los patrones, porque hay que tomar en consideración que en nuestra constitución política como en la propia ley laboral se reconoce la existencia de una coalición patronal.

Temporal. Toda vez que, al verse solucionada la causa que le dio origen o nacimiento, esta agrupación debe desaparecer.

He aquí la problemática de la naturaleza de la coalición, puesto que si bien es cierto la agrupación se efectúa con una finalidad y al verse concluida ésta deberá desintegrarse; la doctrina laboral nos indica que la coalición se observa en dos vertientes o modalidades: una temporal y otra permanente (sindicato), sin que ninguna de ellas por el hecho de estar revestidas con características distintas deje de ser coalición.

Sin embargo, a nuestro muy particular parecer y tomando en consideración la doctrina, no coincidimos que, al sindicato se le denomine como coalición permanente, habida cuenta de que la ley establece que el sindicato es una asociación en el artículo 356 que refiere “ **Sindicato es la asociación** de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Ahora bien, nuestra discrepancia es desde el punto de vista semántico, que en cuestión de leyes es de suma importancia, toda vez que, como ya observamos la definición primaria de sindicato es que ésta es una asociación y que para efectos del título Octavo relativo a huelga y en especial el artículo 441 nos indica lo siguiente: “Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”; con ello reflexionamos que, el sindicato es una asociación con la facultad de actuar como una coalición permanente para los efectos de huelga y así defender los intereses comunes de la clase trabajadora.

Como podemos observar, siguiendo los pilares de este estudio, un sindicato, a nuestro parecer, no puede ser una coalición permanente en razón de lo siguiente:

- por definición, sindicato es una asociación, es un acuerdo permanente y por lo que bien puede asemejarse y relacionarse con otra institución laboral como lo es la asociación profesional; la coalición es una institución de carácter temporal derivada de un acuerdo de voluntades consensuado para efectuar una actividad.
- por la finalidad y objetivos de la coalición y del sindicato, ya que la coalición tiene como finalidad la defensa de intereses comunes, mientras que el sindicato es constituido para: el estudio, el mejoramiento y la defensa de respectivos intereses.

Un grupo de obreros. Aquí encontramos, lo que popularmente se dice en el argot jurídico, una “laguna en la ley” puesto que la legislación sustantiva no proporciona, en precepto alguno, cuántos elementos conforman un grupo, o el número necesario de trabajadores para crear una coalición, en contraposición si nos indica el número requerido de individuos para conformar un sindicato.

Existen diversas opiniones respecto al número de individuos necesarios para conformar una coalición, como lo son la del Doctor en Derecho Eusebio Ramos, quien toma en consideración que el

elemento cuantitativo para una coalición es de cuatro o más trabajadores,⁷⁸ así también, el Doctor Baltasar Cavazos Flores nos indica que se requieren sólo dos trabajadores par conformar una coalición,⁷⁹ la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha insertado la opinión jurídica de que para acceder a una coalición se requiere cuando menos tres trabajadores para ello.⁸⁰ **A nuestro parecer, el conjunto de varios trabajadores, por enunciar un elemento cuantitativo, sería conformado por el 50 % más 1 del total de la planta laboral,** toda vez que con esto se obtendría una fuerza de representación, coactiva y en todo caso coercitiva; así mismo, con éste elemento numérico, la coalición actuaría similarmente como lo hace un sindicato dentro de sus votaciones en las asambleas convocadas, otorgando así una representatividad y legitimidad a las decisiones de los trabajadores.

Esto para el caso de que en dicha planta existiese un solo sindicato, echa excepción cuando en la fuente de trabajo hubiese dos o más sindicatos como titulares de contratos colectivos en diversas áreas, en este caso sólo contaría el área o la especialidad que está contratada con el sindicato de cuyos trabajadores emerge la coalición temporal debido a que sus derechos se vieron

⁷⁷ Cfr. RAMOS, Eusebio. Derecho sindical Mexicano. Instituciones que genera. Op.Cit. Pág 16

⁷⁹ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales Op. Cit. Pág. 145

⁸⁰ Cfr. Tesis Aislada HUELGAS, NO PUEDEN DECLARARSE EN EMPRESAS QUE TIENEN UN SOLO TRABAJADOR. Correspondiente a la Quinta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación XCVIII. Pág. 1646.

afectados por la apatía o ausencia de acción de su sindicato. Cabe hacer mención que en este supuesto las demás áreas o especialidades contratadas colectivamente con diversos sindicatos no se verían afectadas por la coalición emplazante, toda vez que los derechos de las primeras se encuentran a salvo.

Para la defensa. Es decir, que la coalición siempre tendrá como objetivo primordial el proteger a los trabajadores, ampararlos con la fuerza que emana del interés común de una colectividad, es decir, que se convierte e interpreta como un instrumento y acción de los trabajadores ante la desigualdad.

De sus intereses comunes. Con ello nos referimos a que sea aplicada la acción de defensa en las necesidades y derechos de la clase trabajadora, como bien podrían ser las condiciones de trabajo o bien lo relativo al salario, siempre que el sindicato haya dejado de actuar en ello.

Ahora bien, concretándonos a lo que establece nuestra Ley reglamentaria del artículo 123, en el Título octavo, relativo a la huelga es menester indicar que, para efectos de este trabajo, el artículo 440 nos refiere un aspecto fundamental, y es que la **“Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.”** Lo que de manera inmediata nos manifiesta que la huelga es un derecho inminente conformado por dos aspectos torales:

- la clase trabajadora y

- que esta clase trabajadora deberá coaligarse (reunirse) para ejercer este derecho.

Lo anterior lo apoyamos con la idea que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha vertido al respecto en el sentido de que **“La huelga no es un derecho sindical, sino individual de los trabajadores, que la ejercitan por coalición.”**⁸¹ La individualidad, en este sentido, la destacamos porque es derivada de la conciencia que tiene el trabajador para llegar a un acuerdo y conformarse en una coalición y acceder a al mecanismo de defensa que le otorga la propia ley laboral.

Como también ya lo hemos mencionado en capítulos anteriores, la huelga tiene un motivo u objetivo, y toda vez que “ es la figura que usan los trabajadores para que agrupados puedan evitar la fijación unilateral y omímoda de las condiciones de trabajo por un empresario”, ⁸² la ley contempló en el artículo 450, los objetivos de una huelga, lo que bien podríamos denominar como los elementos de fondo; así también, la ley laboral estableció los elementos de forma o bien, los requisitos para establecer y conformar una huelga en los artículos 451 y 920.

4.3 Realidad jurídica y práctica de la coalición

En la actualidad algunos trabajadores están haciendo uso de la coalición en su carácter temporal, que es el objeto de este estudio, habida cuenta

⁸¹ Tesis Aislada. HUELGAS. Quinta Época. Instancia. Cuarta Sala. Fuente. Semanario Judicial de la Federación XCIII. Pág. 800.

⁸² GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M. Temario para el Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pág. 37

de que el sindicalismo está desgastado, si se toma en consideración, en la mayoría de los casos las coaliciones permanentes (sindicatos) han permitido el abstencionismo del ejercicio del derecho de huelga por los incumplimientos de los contratos colectivos de trabajo o bien en su revisión.

4.3.1 Naturaleza de la coalición temporal

Como hemos podido observar en el avance de este trabajo, la naturaleza de esta institución de derecho colectivo llamada coalición, se deriva de la temporalidad de la misma, es decir, que **la duración del grupo de trabajadores reunido o coaligado dependerá de la consecución del fin por el cual fue conformado, al resolverse éste la coalición debe desaparecer.**

Así también, es necesario precisar aspectos que derivan del estudio del propio concepto otorgado por la ley, los cuales en un sentido más amplio nos otorgan un entendimiento al respecto de la naturaleza de esta figura jurídico colectiva.

Si bien es cierto que la **coalición es un acuerdo de voluntades**, es imperioso indicar que **no es un contrato**, toda vez que, en este último los interesados en conformarlo persiguen fines opuestos, es decir, son voluntades distintas; vgr. en un contrato de compra venta el interés y voluntad del vendedor es poner precio a un objeto y que por éste el comprador pague el precio y lo obtenga, es decir, que el objeto salga de la esfera jurídica de propiedad del vendedor y pase a la del comprador. En cambio, en **la coalición la voluntad de cada individuo o trabajador**

que la conforma va específicamente a conseguir un mismo fin, esto es, existe un objetivo o interés común, aquí no existe contraposición.

En el mismo sentido del párrafo anterior, podemos decir que, la coalición de trabajadores, en un sentido amplísimo, es una convención colectiva (esto es con la seria intención de no afectar lo que la doctrina ha establecido al respecto de este vocablo en relación con el contrato colectivo del trabajo) toda vez que en esta convención o acuerdo existe un paralelismo en las voluntades de quienes la integran, lo que deriva, sin duda alguna, en una **actitud solidaria de grupo**, que para el derecho colectivo de trabajo se traduce en un **derecho de clase**, el cual generalmente atañe a los trabajadores.

También nos es preciso indicar que, derivado del análisis legislativo del mismo concepto, nos da un inmenso placer constatar que **la coalición es una institución jurídico colectiva de orden público y por ende social**, toda vez que, la clase trabajadora al igual que la patronal son parte y base de la sociedad, por lo que, la sociedad como tal, se encuentra interesada en que esta institución jurídico colectiva y social llegue a conseguir los fines por los que fue creada; por lo que el significado más amplio e importante de la coalición lo encontramos en su valor social y tan social como lo es el propio Derecho del Trabajo.

Para concluir este apartado podemos decir que, como lo inferimos de la doctrina, la coalición es una institución autónoma, es el soporte del derecho colectivo del trabajo y de las instituciones que el mismo genera, es una garantía social en beneficio primeramente de los trabajadores y

de los patrones, por lo que representa, no a la asociación profesional y/o sindicatos, sino a la voluntad de los trabajadores coaligados.

4.3.2 Requisitos de la coalición temporal

Respecto a este tema, nuestra legislación es omisa lo que deriva, sin lugar a dudas, en una incertidumbre jurídica que trastoca los derechos garantizados por la constitución con respecto a reunión y coalición.

Nuestra afirmación deriva que de la ley reglamentaria a la constitución en materia laboral, sólo encontramos dos artículos que específicamente regulan a la coalición, el primero de ellos, como ya lo hemos mencionado, reconoce la libertad de coalición y el segundo otorga un concepto al respecto de qué debe entenderse por coalición, sin embargo, no hay nada regulado al respecto de qué se necesita para integrar una coalición.

En relación a esto, nos damos a la tarea de sugerir que, en la ley se subsane esta omisión y parcialidad hacia otra institución como lo es el sindicato, en donde sí nos indica una serie de requisitos que se necesita. De tal suerte, proponemos que, para lograr un certidumbre jurídica, se legisle y se establezca en ley, que:

- **La coalición, como acuerdo temporal, depende de la consecución del fin por el cual fue conformada, por lo que al resolverse éste la coalición debe desaparecer.**

- **El número de trabajadores que deben integrar la coalición.** Y en este aspecto, la ley deberá ponerse de acuerdo; toda vez que la doctrina establece un número, la jurisprudencia otro e incluso existen ejecutorias que proponen otro.
- **La existencia de un registro**, en obvio de razones, **temporal** ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o autoridad laboral; cuya vigencia sería el tiempo que dure el conflicto laboral colectivo y por el cual surgió la coalición, para que queden protegidos los derechos laborales de los trabajadores coaligados temporalmente ante la fuente de trabajo, acorde con las fracciones XVI, XVII, XVIII, XX y XXII del artículo 123 constitucional en su apartado A.
- **Los supuestos o casos en que la coalición debe actuar sin represalia alguna; siempre y cuando el sindicato haya dejado de actuar o haya sido omiso.** Como ejemplo podemos mencionar el reconocimiento de que la coalición podrá emplazar a huelga tratándose de revisión del contrato colectivo, el cumplimiento cabal del mismo, lo relativo a participación de utilidades, entre otras.

Con todo esto, que tan sólo es un poco de lo que se puede legislar al respecto, le concederíamos una certidumbre jurídica a esta institución laboral que tan someramente e inestablemente se contiene en ley.

4.3.3 Reconocimiento legal de la coalición temporal

El problema que hemos observado en el transcurso y desarrollo del presente trabajo, es que a la coalición no se le reconoce una personalidad jurídica, situación en la que estamos completamente en desacuerdo y he aquí el momento oportuno para indicar la razón de nuestro dicho.

Iniciaremos entrometiéndonos un poco en el Derecho Civil, toda vez que de ahí devine el concepto fundamental de personalidad y por el cual entendemos que proviene “Del latín *personalitas-atis*, conjunto de cualidades que constituyen a la persona”. En derecho, la palabra personalidad tiene varias acepciones: se utiliza para indicar la cualidad de la persona en virtud de la cual se le considera centro de imputación de normas jurídicas o sujeto de derechos y obligaciones. Esta acepción se encuentra muy vinculada con el concepto de persona y sus temas conexos, como la distinción entre la física y la moral o colectiva, las teorías acerca de la personalidad jurídica de los entes colectivos y otros.”⁸³ De aquí desprendemos que una persona es un sujeto de derechos y obligaciones.

Como sabemos existen dos tipos de personas, las físicas y las morales, también conocidas como colectivas. Con respecto a las primeras no hay mayor problema, pues es bien conocido que una persona física es todo individuo, todo ser humano; la complejidad la encontramos en el otro tipo

⁸³ CD-R: Diccionario Jurídico 2000. Op. Cit. DJ2K – 1968.

de personas, que desde su denominación se ha encontrado en problemas, puesto que algunos concededores del derecho civil no encuentran correcta la denominación de persona moral y sí colectiva.

Consideramos que las personas colectivas son ciertas entidades, conformadas en grupos de individuos, a las cuales el derecho considera como una sola entidad para que actúe como tal en la vida jurídica. Existen diversas teorías que tratan sobre este tema y las cuales mencionaremos someramente.

“a) Teorías "negativas". Algunos autores sostienen que sólo existen personas físicas, no admiten la existencia de personas colectivas. Explican la referencia que las normas jurídicas hacen a sociedades, asociaciones, municipios, etc., señalando que cuando se habla de personas colectivas, se trata, en realidad, de un conjunto de bienes sin dueño, bienes que están afectados a un cierto fin. Otros sostienen que se trata de una copropiedad sujeta a reglas diferentes de las de la copropiedad común. Estas concepciones coinciden en que cuando se dice que una sociedad o institución es propietaria de un bien o ha celebrado un contrato, lo que se dice es algo que se predica de ciertas personas físicas (que son las que con tratan o los propietarios de un bien (Nino).

b) Teorías "realistas" (von Gierke). En el extremo opuesto, se encuentran algunos juristas que sostienen que, además de las personas físicas, existen otras entidades que son personas jurídicas. Afirman que las personas colectivas están configuradas por ciertos fenómenos que se dan efectivamente en la vida social; siendo independientes de la

conducta de determinados hombres. Para algunos juristas la entidad que constituye una persona colectiva es una voluntad social que se independiza de la de cada uno de los individuos participantes y funciona como un elemento autónomo. Según otros autores, las personas colectivas son instituciones orientadas hacia ciertos fines y alrededor de las cuales se reúnen un grupo de hombres interesados en su concreción.

c) La teoría "de la ficción" (von Savigny), Según esta teoría las únicas personas jurídicas son personas físicas -sólo los hombres pueden ser investidos de capacidad jurídica-. Sin embargo, el ordenamiento jurídico puede, teniendo en cuenta razones de utilidad, suponer ficticiamente la existencia de entidades que no son hombres, como soporte de derechos y obligaciones. Esas entidades no existen en la realidad, pero los juristas hacen como si existieran, atribuyéndoles una "voluntad" destinada al cumplimiento de ciertos fines jurídicos. Desde este enfoque, y contrariamente a lo que sostienen las teorías "realistas", el derecho tiene absoluto arbitrio para crear o disolver personas jurídicas, toda vez que son meros artificios técnicos. La capacidad de las personas colectivas se limita al objeto de su creación por el derecho (Nino)."⁸⁴

Con lo anteriormente mencionado, que es desde el punto de vista doctrinal, y con lo que a continuación mencionaremos es con la entera finalidad de sustentar que la coalición tiene una personalidad jurídica y que debe reconocérsele como tal.

⁸⁴ Íbidem. DJ2K - 1966

Legislativamente encontramos que la persona moral se encuentra regulada en el artículo 25 del Código Civil, fracción IV relativo a las personas morales y que nos remite al artículo 123 constitucional fracción XVI, que invariablemente reconoce la coalición, así como los artículos respectivos de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, derivado de todo esto podemos decir, sin lugar a duda que, **la Coalición tiene personalidad jurídica desde el instante en que el Derecho, mediante diversas disposiciones legislativas, reconoce su existencia, entonces es correcto decir que es sujeto de derechos y obligaciones, por lo que es titular de los derechos y voluntades que representa y que derivado de esto tiene plena capacidad para actuar.** Máxime que no se puede inhibir los derechos y personalidad de todos los trabajadores que la conforman.

La observación que hacemos es, que es obligatorio reconocer y aceptar que la coalición tiene una personalidad jurídica y como tal la ley debe regular al respecto, ya que por el simple hecho de que la ley no lo haga no implica que no la coalición carezca de personalidad jurídica; por lo que sugerimos que se efectúe dicho registro en la ley laboral, para que exista un verdadero reconocimiento y aceptación de esta institución laboral y no se encuentre en desventaja frente a otras, toda vez que el fin primordial de la ley es buscar y lograr la protección al trabajador.

4.3.4 Representación legal de la coalición temporal en los conflictos colectivos

Para desarrollar este apartado partiremos de la presunción que hemos hecho en el apartado anterior, esto es que, la coalición tiene una personalidad jurídica.

La representación de la institución laboral que tratamos, diremos primeramente que devine de la voluntad de los trabajadores, por lo que esta institución jurídico colectiva se encuentra legitimada por los integrantes de la coalición y como tal (representativa) es también sujeto de derecho y sobre todo del Derecho Colectivo, puesto que es un derecho inminente de la clase trabajadora.

La legitimación de la fuerza derivada de la coalición, debe respaldarse y sostenerse en un **elemento** que denominaremos **cuantitativo** y **de mayoría**; del cual nuestra propuesta , que ya hemos venido comentando, es que éste elemento se constituya con el **50 % más uno 1 del total de la planta laboral de una fuente de trabajo**; toda vez y a semejanza de la toma de decisiones y votaciones que se efectúa en la vida sindical, creemos que esa cantidad respalda el principio de mayoría. Con esto obtendremos no sólo la representatividad de los trabajadores sino la mayoría de los mismos con lo que se obtendría una fuerza en el actuar y defensa que realiza la coalición para con los trabajadores.

Con ello otorgaríamos una certidumbre jurídica a esta institución laboral, puesto que la ley no establece un número de individuos para integrar una coalición, nosotros proponemos un elemento cuantitativo que por demás es utilizado en los sindicatos, por lo que se encuentra legitimado, no es un número arbitrario el que proponemos, es un número comprobado, que funciona y representa.

4.3.5 El emplazamiento a huelga por la coalición temporal

El emplazamiento es el “acto procedimental que como notificación persigue dar a conocer al demandado la existencia de una demanda en su contra, y así enterarle de la petición del actor; y la oportunidad (carga procesal, aun cuando los ordenamientos procesales la califiquen de "obligación") de contestarla dentro de un plazo, que procesalmente hablando se entiende el lapso durante el cual se puede realizar la conducta ordenada por la ley o por el juez, en cualquiera de los días en él comprendidos, y por este motivo este acto trascendente recibe el nombre de "emplazamiento", ya que el citado lapso no debe considerarse un término, en virtud de que este último es el advenimiento de una fecha, única en la que puede realizarse el proceder ordenado, y por ello el termino es el fin del plazo.”⁸⁵ En materia laboral y atendiendo al tema que tratamos podemos indicar que el emplazamiento “Es la presentación a un patrón y a una junta de conciliación y arbitraje, de un pliego de peticiones, con la advertencia al primero de que si no son satisfechas las pretensiones que se formulan, se procederá a la suspensión del trabajo con el cierre de la negociación, empresa o establecimiento; y a la segunda, para que inicie el procedimiento correspondiente a fin de evitar por los medios legales dicha suspensión de las labores.”⁸⁶ Es así como delimitamos el primer tópico del presente apartado.

⁸⁵ Íbidem. DJ2K - 1749

⁸⁶ Íbidem. DJ2K - 1065

En la práctica las autoridades jurisdiccionales laborales, sea por consigna, desconocimiento o por control de los conflictos colectivos, normalmente se abstienen de recibir e incluso dar entrada a los emplazamientos a huelga que son intentados por la coalición, sosteniendo el criterio de la carencia de personalidad, sin importar que esa actitud conculca derechos individuales y derechos sociales consagrados en la carta magna, como lo son el derecho de igualdad, de petición, de asociación y los derechos sociales de reivindicación que consagra el artículo 123, por esa razón los obreros y trabajadores, han realizado huelgas de facto, cuya consecuencia ilógica por parte de las autoridades jurisdiccionales laborales es el desconocimiento del movimiento fáctico de los trabajadores.

Ahora bien, en el procedimiento encontramos que “En primer lugar, es requisito indispensable que la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento vote la huelga”,⁸⁷ para los efectos de emplazamiento a huelga por coalición, **es recomendable** que los trabajadores efectúen los extremos procesales que indica la Ley Federal del Trabajo en su artículo 920, ante la carencia de nota **se debe acompañar una acta de asamblea en la que hubieren participado cuando menos el 50% más uno de la planta laboral, debidamente circunstanciada por un fedatario público** y en la que se estipulen, cuando menos:

- **El acuerdo unánime de voluntad de irse a la huelga.**

⁸⁷ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 20ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 1998. Pág. 382

- Que el sindicato titular del contrato colectivo se hubiese **abstenido** de revisar salarios conforme al artículo 399 y 399 bis del ordenamiento antes indicado.
- Que el sindicato titular del contrato colectivo se hubiese **abstenido** de revisar el Contrato Colectivo de Trabajo conforme a la fracción III artículo 450.
- Que el sindicato titular del contrato colectivo **se niegue a exigir** el cumplimiento del contrato colectivo, cuando este hubiese sido violado y que afecte principalmente los intereses económicos de los agremiados en la fuente de trabajo, conforme a la fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; y
- Que el sindicato titular del contrato colectivo **se niegue a exigir a la fuente del trabajo** el pago del reparto de utilidades, atento a lo establecido a la fracción V del ordenamiento federal del trabajo

Para los efectos del emplazamiento ante la autoridad competente se hace necesario, si ésta se abstiene de aceptar el pliego petitorio con el anuncio a huelga, la presencia de un fedatario público, el cual deberá hacer constar la negativa de la autoridad y además deberá de notificarse a la fuente de trabajo también con su asistencia, hábida cuenta que con la presencia de éste se le da conocimiento a la autoridad jurisdiccional de la existencia del inicio de un conflicto colectivo legitimado por un coalición temporal.

4.3.6 El estallamiento de la huelga por la coalición temporal

Atendiendo a la definición del Doctor Mario de la Cueva en el sentido de que “ la huelga posee una naturaleza doble, porque es, a un mismo tiempo, un derecho individual y uno colectivo”⁸⁸ y a demás de que “ si bien la huelga es un derecho originario de cada trabajador, sólo puede ejercerse en forma colectiva”⁸⁹ adminiculando esta doctrina con la ley federal del trabajo en su artículo 440, nos lleva a una conclusión indubitable de que el derecho de huelga es exclusivamente ejercido por la coalición, que para el sindicato es coalición de carácter permanente, lo que nos lleva también a ejercer ese mismo derecho por la coalición temporal, siempre y cuando, para los efectos estratégicos de la lucha social, debe ser ejercida, como ya lo hemos manifestado, por el 50 % más uno del total de la planta laboral en una determinada fuente de trabajo, con ello se evitaría la conculcación de los derechos individuales, colectivos y sociales que nos impone la propia constitución.

Como sabemos el derecho de huelga se ve subordinado a un proceso, el cual se constituye a través de 3 etapas o periodos, el periodo de gestación, el de prehuelga y el de huelga estallada; es en éste último donde nos interesa apuntar que, si bien es cierto que el periodo de huelga estallada inicia en el preciso instante en que los trabajadores suspenden sus labores, también lo es que en este lapso se ofrecen las pruebas necesarias para legitimar el comentado derecho de huelga, entre

⁸⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Op. Cit. Pág. 610

⁸⁹ Ídem.

ellas el recuento de los huelguista y con ello precisar si cubren el requisito de mayoría; es aquí donde nuevamente postulamos, como lo hemos venido haciendo en el transcurso de este capítulo, que si la coalición temporal de trabajadores se encuentra integrada y legitimada por la mayoría de los trabajadores, es decir un 50% más uno tratándose de la existencia de un solo sindicato en la empresa o siendo el mismo número para el área o especialidad afectada en sus derechos contratados colectivamente dentro de la empresa, también lo es que se encuentra legitimada su voluntad por medio de un pacto social colectivo, cuya finalidad es defender los derechos derivados del trabajo, circunscribiéndose siempre a la normatividad indicada por la ley laboral; por lo que un recuento no afectaría la defensa y lucha por los intereses comunes.

CONCLUSIONES

A través de éste trabajo, alcanzamos observar la problemática que desentraña tener una institución jurídica colectiva, como lo es la Coalición, que no es del todo reconocida; que si bien se encuentra inserta en Ley no contiene la fuerza derivada de ésta, puesto que en la práctica las autoridades pasan por alto la fuerza que desentraña la misma en el propio Derecho Colectivo del trabajo, desconociendo incluso la efectividad de dicha institución en el ejercicio de un derecho inminente a todo trabajador como lo es la Huelga; ante dicha situación conseguimos y obtuvimos la posibilidad de analizar más ésta problemática, mediante el presente trabajo, por lo que ahora, vertimos nuestras conclusiones respecto al tema.

Primera. La Coalición es una institución jurídica de carácter colectivo, social y de orden público, que tiene una naturaleza jurídica propia y la cual debe ser ampliamente reconocida teórica y prácticamente, en virtud de que la naturaleza a que nos referimos, fuera del carácter temporal del cual se le dota, deriva intrínsecamente del establecimiento y enunciación de su existencia en la Constitución y en Ley Federal del Trabajo, instrumento jurídicos con los que desarrollamos lo relativo al Derecho del Trabajo.

Segunda. Con el reconocimiento legislativo y doctrinal de la naturaleza jurídica de la coalición, la misma podrá ejercer y/o realizar válidamente los fines para lo que fue creada, es decir la defensa de los intereses de los trabajadores, utilizando el derecho procesal del trabajo.

Tercera. En base a lo anterior, la coalición es una institución diferente al sindicato, máxime que la naturaleza se deriva de la temporalidad de la primera; por lo que es necesario que ésta situación sea tanto reconocida plenamente en ley como utilizada y sobre todo que, al concluir la finalidad u objetivo por la cual la coalición temporal fue conformada ésta debe, necesariamente, desaparecer; con ello se evitará contrariedades con el sindicato, máxime que podemos observar en la actualidad los enfrentamientos diarios en la vida sindical, lo que sin duda se convierte en una crisis.

Cuarta. Como lo hemos dispuesto, la coalición debe quedar reconocida y sujeta en ley a un procedimiento para el reclamo de determinadas prestaciones y ejercer el derecho a huelga, siempre que el sindicato no haya actuado ni reclamado en pro de la mismas, por lo tanto, la autoridad laboral, deberá conforme al derecho de petición, asociación, acceso a la justicia y al procedimiento, que necesitamos sea establecido en ley, no sean conculcados los derechos individuales y sociales de la clase trabajadora.

Quinta. Con la falta de una completa estructuración, en la ley, de la figura de Coalición, se hace necesario y se propone la adición de un capítulo especial en la Ley Federal del Trabajo que reglamente la procedencia, en *latu sensu*, del ejercicio del derecho de Huelga mediante la figura jurídica de coalición temporal, sin menoscabar los principios procesales y procedimentales así como los objetivos de la misma y que se encuentran establecidos en el ordenamiento federal de trabajo en cita, y de ésta manera evitar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación sea la institución que supla la deficiencia o “laguna” de la ley; así

mismo, de ésta manera, evitaríamos también que dicha institución se contradijera en sus criterios expuestos en las tesis aisladas y jurisprudenciales (que hemos mencionado), que en muchas de las veces son opuestos entre sí y referentes al mismo tema o tópico.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO OLEA Manuel, Casas Baamande Emilia. Derecho del Trabajo. España 2000.
2. BAILON VALDOVINOS, Rosalio. Derecho laboral : Teoría, diccionario, preguntas y respuestas. Editorial Mundo jurídico. México. 1990.
3. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Curso De Derecho del Trabajo. 7ª. Ed. México 1979.
4. CARR, Barry. El Movimiento Obrero y la política en México 1910-1929,I. Editorial Sepentas. México. 1976.
5. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de confianza. Editorial Trillas. México. 1993.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 9ª. Ed. Editorial Trillas. México. 2003.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales Editorial Trillas. México. 1998.
8. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo comentada y jurisprudencia. 24ª. Ed. Editorial Esfinge. México 2003.
9. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Editorial Esfinge. México. 1994
10. CONTRERAS GUIDO, Macchiavelo. Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile. 1989.

11. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. 13ª Ed. Editorial Porrúa. México. 2000.
12. DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2003.
13. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. 13ª Ed. Editorial Porrúa. México. 2000
14. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. 16ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 2002
15. DE BUEN LOZANO, Néstor. Compilación de Normas Laborales Comentadas. Primer Tomo. Editorial Porrúa. México. 2002.
16. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 12ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 2000.
17. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 13ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 2003.
18. DELGADO MOYA, Rubén. Derecho Social Presente. Editorial Porrúa. México. 1977.
19. GARIZURIETA GONZÁLEZ, Jorge M. Temario para el Segundo Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Sol. México. 1977
20. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 20ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 1998.

21. J. PLA, Alberto. Historia Del Movimiento Obrero. Tomo I. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires, Argentina. 1973.
22. IBARRA FLORES, Roman. Valores Jurídicos y Eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Editorial Porrúa. México. 2002.
23. LARRAÑAGA, Eduardo. El derecho laboral en México, realidad y encubrimiento . UAM, unidad Azcapotzalco, división de ciencias sociales y humanidades. México. 1991.
24. LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. 3ª. Edición. Editorial Porrúa. México.1999.
25. RAMOS, Eusebio. Derecho sindical Mexicano. Instituciones que genera. 2ª. Edición. Editorial Cárdenas. México. 1980.
26. ROMERO, Ángel Ascencio. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. s.e. México. 2001.
27. RUIZ, Vicente. Síntesis Prontuario de la Ley Federal del Trabajo. Imprenta "El Comercio".México.1945.
28. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. 2ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 1997.
29. SOTO CERBON, Juan. Teoría general del derecho del trabajo . Editorial Trillas. México.1992.
30. TISSEMBAUM, Mariano R.(et. al.) El derecho latinoamericano del trabajo. "El Derecho del Trabajo en la República Argentina y Síntesis del Derecho Guatemalteco". UNAM, Facultad de Derecho. México.1974.

31. TRUEBA URBINA, Alberto. La primera Constitución Político-Social del Mundo. Editorial Porrúa. México. 1971.

32. TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa. México. 1962.

33. TRUEBA URBINA, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. 74ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 1994.

34. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. 4ª. Ed. Editorial Porrúa. México. 1980.

35. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa. México. 1978.

Legislación

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial SISTA. México. 2005

2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial SISTA. México. 2005.

Otras referencias:

1. Diccionario Enciclopédico de la Lengua Española, Real Academia Española
22ª . Edición. España.

2. CD-R: Diccionario Jurídico 2000
Desarrollo Jurídico Copyright 2000.

3. CD-R: Instrumentos Internacionales.
Comisión Nacional de Derechos Humanos.

4. CD-R: Jurisconsulta 2004
Software Visual S.A. de C.V.

5. CD-R: Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta2003.
1993-2002 Microsoft Corporation.