



201 706

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

**TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM**

LOS DERECHOS QUE PUEDEN
EJERCER LA COALICION DE LOS
TRABAJADORES, SINDICACION Y
CONTRATO COLECTIVO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

Jacinto Nájera Sandoval

México, D. F.

1981.



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.

LOS DERECHOS QUE PUEDEN EJERCER LA COALICION DE LOS TRABAJADORES
SINDICACION Y CONTRATO COLECTIVO.

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES.

CAPITULO SEGUNDO.

CARACTERISTICAS DE LA COALICION DE LOS TRABAJADORES.

CAPITULO TERCERO.

DERECHOS QUE PUEDEN EJERCER LA COACION DE LOS
TRABAJADORES.

CAPITULO CUARTO.

COALICION, SINDICATO, CONTRATO COLECTIVO, CON-
TRATO-LEY.

CONCLUSIONES
BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO.

ANTECEDENTES.

7

LOS DERECHOS QUE PUEDEN EJERCER LA COALICION DE LOS TRABAJADORES, -
SINDICACION Y CONTRATO COLECTIVO.

ANTECEDENTES.

"La función de los sindicatos es útil y es fecundada, --
aún cuando no hayan dado de sí, todavía, sus grandes posibilida---
des". (Cabanellas)

1. - Remotos.

Si aceptamos que "la vida humana se caracteriza por un -
definido espíritu de asociación" y que el hombre es sociable por -
naturaleza, tenemos que admitir que la coalición es tan antigua co-
mo la humanidad. Y desde este punto de vista es muy difícil, por -
no decir imposible, precisar el momento en que nace la coalición -
de los trabajadores; sin embargo, consideramos que la coalición --
profesional de los trabajadores aparece, surge, en el instante en-
que los obreros adquieren conciencia de clase y se convencen de --
que pertenecen a una clase social que debe luchar por la conquista
de los derechos sociales y económicos que en el proceso de la pro-
ducción le corresponden.

Conocido es de nosotros que en Francia, no solamente se-
negó a los obreros el derecho de libertad de coalición, sino que -

se le consideró contraria al orden público, inclusive existió sanción de tipo penal para los trabajadores que formasen coaliciones; pero los trabajadores franceses lucharon denodadamente para recuperar este importantísimo derecho, cosa que lograron a través de la Reforma de Napoleón III, la cual dió a la coalición de los trabajadores, el carácter de lícita.

Los trabajadores ingleses tuvieron que realizar tumultuosas manifestaciones y librar cruentas luchas para reconquistar el derecho de libertad de coalición, y consiguieron que el gobierno reconociera la libertad de coalición, y algo de mayor trascendencia que fue el reconocimiento de la personalidad jurídica de la coalición de los trabajadores.

En Alemania la lucha por la libertad de coalición se desarrolló en una forma mas lenta, pero al fin de cuentas, le fue devuelto este derecho a la clase trabajadora.

En México, los primeros antecedentes de los paros y las huelgas como situaciones de hecho, los tenemos en el amotinamiento de los mineros de Real del Monte y en la manifestación pública que efectuaron los trabajadores del Gran Estanco de Tabacos, en 1768.-

(1)

(1) Luis Chávez Orozco, Historia Económica y Social de México, Ediciones Botas. México. 1938. pág. 64.

Nos reseña el historiador don Luis Chávez Orozco (2) que fue en 1877 cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un de cidido florecimiento y se empieza a observar en el obrero una aunque incipiente conciencia de clase.

2.- Próximos.

Los antecedentes que en este trabajo denominamos próximos, están tomados del libro "Evolución de la Huelga", del maestro Alberto Trueba Urbina, y se referirán a la lucha de la clase obrera mexicana, a partir de la subida al poder del general Porfirio Díaz, por considerar que en esos momentos históricos adquiere tintes dramáticos la lucha por las conquistas obreras a cargo de los propios trabajadores.

El régimen del general Díaz, al decir del maestro Trueba, adoptó una postura de complacencia en sus comienzos hacia los movimientos huelguísticos; pero en sus postrimerías reprimió a los obreros con crueldad.

Díaz llega al poder el 15 de febrero de 1877 prometiendo que cumplirá y hará cumplir la Constitución y las leyes; sin embargo, en ese mismo año da una pequeña muestra de lo que sería su política respecto a los trabajadores, al negar autorización para que

(2) Obra citada págs. 96 y 97.

se formara un reglamento interno de trabajo que iba a beneficiar a los trabajadores de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpan.

La inquietud obrera aumenta y en Guadalajara, Sinaloa, - Puebla y en la Ciudad de México, los trabajadores realizan huelgas fácticas.

En los albores del presente siglo, se efectúan importantes huelgas ferroviarias, y tal parece que a los trabajadores en lugar de acobardarlos la presión, los enardece y se lanzan decididos a la batalla en contra de un sistema injusto y viciado.

Cuando comenzaba a asomarse el ocaso del régimen del general Díaz, la represión en contra de los obreros arreció, se dejó sentir con más fuerza, y se quemó incienso al férreo principio de autoridad porfiriano por las clases acomodadas y por algunos periódicos de la capital, Cananea y Río Blanco, fueron los baluartes -- heróicos de las batallas y aspiraciones obreras mexicanas.

No podemos pasar desapercibida ya que sería imperdonable, la ideología proletaria del Partido Liberal Mexicano que está plasmada en los postulados fundamentales del Título "Capital y Trabajo" que nos permitimos transcribir:

"21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un

sálario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo - los patrones no burlen la aplicación del tiempo y del salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios.

27.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

31.- Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros; no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero, en el mismo esta-

blecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical."

Estos puntos del programa del Partido Liberal Mexicano, nos revelan la situación económica y social del proletariado mexicano y sus aspiraciones en esa época.

El general Díaz abandona el país y sube al poder el llamado apóstol de la democracia Don Francisco I. Madero, hombre bien-intencionado, y no obstante ello, reprimió a los obreros.

Asesinado el señor Madero, usurpa el poder el general -- Victoriano Huerta y contra él se levanta el entonces Gobernador de Coahuila Don Venustiano Carranza, enarbolando la bandera de la legalidad.

La efervescencia obrera dió nacimiento a la organización de trabajadores mejor conocida como "Casa del Obrero Mundial", organización que celebró un importante pacto con el señor Carranza, documento que justifica la transformación social del movimiento armado de 1910. Es de mencionarse que dicho pacto sí fue cumplido -- por los obreros, pero no por Carranza, quien al ver que dicho organismo se convierte en el sostén del florecimiento del sindicalismo

y le exige que cumpla con lo prometido, ordenó el licenciamiento de los famosos Batallones Rojos, iniciando una persecución en contra de los obreros de esta organización, cuyo saldo fue de muchos líderes encarcelados y otros, sujetos a consejo de guerra, por cometer el pecado de luchar por sus derechos legítimamente ganados.

El pacto de referencia dice en las tres primeras cláusulas:

1a.- El Gobierno Constitucionalista reitera su resolución, expresada por decreto de 4 de diciembre del año próximo pasado, de mejorar, por medio de leyes apropiadas, las condiciones de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquella resolución.

2a.- Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista e intensificar sus ideales en lo que a las reformas sociales, evitando en lo posible el derramamiento de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de colaborar, de una manera efectiva y práctica, por el triunfo de la Revolución, tomando las armas, ya para guarnecer las poblaciones que estén en poder del Gobierno constitucionalista, ya para combatir a la reacción.

3a.- Para llevar a cabo las disposiciones contenidas en-

las dos cláusulas anteriores, el Gobierno Constitucionalista atenderá, con la solicitud que hasta hoy ha empleado, las justas clamaciones de los obreros en los conflictos que pueden suscitarse entre ellos y los patronos, como consecuencia del contrato de trabajo.

Y como ya sabemos que en la Carta de Querétaro se recogieron, merced a la intervención de jefes revolucionarios como Heriberto Jara y otros las aspiraciones de la clase trabajadora, después de acalorados y tormentosos debates solamente nos resta decir con el maestro Trueba Urbina que el Derecho del Trabajo nace para México y el mundo en la Constitución de 1917.

CAPITULO SEGUNDO.

CARACTERISTICAS DE LA COALICION DE LOS TRABAJADORES.

CARACTERISTICAS DE LA COALICION DE LOS TRABAJADORES,

"Cuando acontecimientos extraordinarios rompen la unidad del derecho o si no es posible encontrar una decisión para un caso concreto en las normas jurídicas, entran los hechos en lugar del derecho, transformándose en las bases para la elaboración de un nuevo derecho". (Jellinek)

Antes de señalar las características de la coalición de los trabajadores en la ley, es necesario que busquemos el apoyo de la misma, su base, su fundamento, o sea, las disposiciones en que descansa. Dicha búsqueda la haremos en las siguientes disposiciones.

Artículo 9 y 123 constitucionales.

"Art. 9º.- 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 a 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 pro-

fieren injurias contra ésta, ni se hiciera uso de violencias o ame
nazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se
desee".

El artículo 123 en las fracciones que se indican dice:

"XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán de
recho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, for
mando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

"XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los ---
obreros y de los patrones, las huelgas y los paros".

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo vigente dice:

"Artículo 354. Coalición es el acuerdo temporal de un --
grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intere
ses comunes".

El maestro Don Ignacio Burgoa en su libro "Las Garantías
Individuales", expresa que la libertad sindical tiene su apoyo en
el artículo 9 constitucional a título de garantía individual, o --
sea como derecho subjetivo público de obreros y patrones, oponible
al Estado y sus autoridades.

El doctor Mario de la Cueva dice que el mencionado precepto otorga a todos los hombres como una garantía individual las libertades de reunión y asociación, y el artículo 123 constitucional reconoció la libertad de asociación profesional.

Si tomamos en consideración que como resultado del artículo 9 constitucional tenemos asociación en general y como resultado del artículo 123 constitucional coalición, sindicato, federación, confederación, y además, el punto de vista de la ubicación de ambos preceptos en nuestra Carta Magna, pensamos que la coalición de los trabajadores tiene su fundamento, en apoyo, su base, su origen, en el artículo 123 constitucional, proteccionista y reivindicador de la clase trabajadora, ya que sostener que lo tiene en el artículo 9 constitucional, sería tanto como decir que el derecho de asociación en general y el derecho de asociación profesional son una misma cosa, son lo mismo, lo que no nos parece correcto, lo que no aceptamos, en virtud de que no tendría objeto la inclusión del artículo 123 en la Constitución General.

Si la coalición de los trabajadores tiene su apoyo en el precepto que hemos señalado, entonces es acertado afirmar que es sujeto del Derecho del Trabajo. En efecto, la coalición, el contrato colectivo de trabajo, el reglamento interior de trabajo, la asociación profesional, los conflictos colectivos de trabajo, integran el Derecho Colectivo del Trabajo.

Sostiene el doctor Mario de la Cueva (1) que la coalición es el fundamento del derecho colectivo del trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes.

El mismo autor apunta respecto a la coalición, lo siguiente: (2)

"La coalición, según se desprende de la anterior definición (se refiere a la de Paul Pic), es el simple acuerdo de trabajadores y patronos para la defensa de los intereses comunes. No se identifica ni con la huelga, ni con el lock-out, ni con la asociación profesional, aún cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente, desemboca en ellas. Puede, sin embargo, entenderse y aún es frecuente, la formación de una coalición sin que llegue a producirse un movimiento huelguístico o a crearse una asociación profesional.

A).- La formación de una coalición, explica en otro párrafo el maestro de la Universidad de Lyon, despierta frecuentemente la idea de un conflicto colectivo de trabajo y aparece entonces como preludeo de una huelga o lock-out. En estos casos, "la coalición", tal es la frase del maestro francés que ha hecho fortuna, -

(1) Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 11. pág. 223.

(2) Obra citada. Págs. 224, 225..

"es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra". - Es decir, es una amenaza que probablemente devendrá una guerra, si el patrono no otorga a sus obreros las concesiones que sean justas. En otras palabras y para emplear la fraseología del artículo 123, - la coalición será índice de un desequilibrio entre los factores de la producción, Capital y Trabajo y significa la deliberación - - - del factor que sufre injusticia para buscar un arreglo satisfacto- - rio con el factor restante y, de no lograrlo, ir a la huelga o - - lock-out. La coalición es, en consecuencia, un acto previo a la - - huelga, pero no es únicamente su antecedente, porque subsiste du- rante todo el período de huelga; si la coalición, o sea, el con- - - cierto de los trabajadores cesara, terminaría la huelga, pues se - rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comu- - nes. Pero la huelga no es la salida forzosa de la coalición, pues - puede suceder que el empresario satisfaga las demandas de sus tra- bajadores y ponga fin al conflicto.

B).- La coalición no se confunde tampoco con la asocia- - ción profesional. Aquella es el acuerdo transitorio de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de un interés actual; una- vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible reali- zación, cesa la coalición. La asociación profesional, por el con- - trario, es una organización permanente para el estudio y defensa - de los intereses actuales y futuros; no se constituye para la deci- ción de un conflicto determinado, sino que considera los problemas

totales que pueden presentarse a los trabajadores y patronos, como factores integrantes de la producción. Pero también la asociación profesional está precedida de una coalición; es más la asociación profesional es una coalición que deviene permanente. Y también poco mata la asociación profesional a la coalición, pues, cuando surge una diferencia entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y cuando es necesario, como diría Paul Pic, lanzar el ultimátum, renace la coalición como una unión transitoria, que exige del grupo una mayor cohesión. Así se explica que cuando una asociación profesional va a la huelga, sea indispensable la previa celebración de una asamblea en que se tome la opinión del grupo y su decisión de ir a la huelga y se nombre un comité de huelga, para representar, no a la asociación profesional, sino a los trabajadores coaligados.

La coalición, como institución autónoma, es la simple reunión de trabajadores o patronos para estudiar la mejor defensa de sus intereses comunes. Puede permanecer en estado de simple coalición, si el resultado de la deliberación es una simple petición dirigida al otro grupo; pero si esta petición va acompañada de la amenaza de huelga o lock-out o si se decide constituir una unión permanente, la coalición se transforma y sin dejar de ser el fondo íntimo de las instituciones, deviene una huelga o lock-out o una asociación profesional.

Además de ser una institución autónoma, la coalición es el soporte de las instituciones, el derecho general, sin el cual no serían posibles ni la huelga o lock-out, ni la asociación profesional; y es también su antecedente necesario. Estas afirmaciones tienen un doble alcance, pues valen, tanto para los hechos reales como para su fundamentación jurídica; la huelga y la asociación profesional, como fenómenos sociales reales, no son posibles sin la previa coalición; y si no está garantizada la libertad de coalición, no podrían tener existencia legal, ni la huelga ni la asociación profesional.

Pero por otra parte, la coalición parece no entenderse si no es en función de la huelga o lock-out o de la asociación profesional; si la coalición no pudiera ir seguida de la huelga o concluir en una asociación profesional, tendría una existencia efímera y no influiría eficazmente en la vida del Derecho del Trabajo. Su eficacia sobre este estatuto es, justamente, por constituir el prólogo obligado de las otras instituciones. La simple coalición sería un hecho prácticamente irrelevante para el Derecho del Trabajo. Fácilmente se explica pues que la doctrina se ocupe de la coalición al hablar de la huelga o de la asociación profesional. Tal es el caso del artículo 123, que en su fracción XVI habla de la coalición en función del derecho de asociación profesional...".

De lo expresado por el doctor de la Cueva tenemos, res-

pecto a la coalición, lo siguiente:

1.- La coalición es el soporte del derecho colectivo del trabajo, o mejor dicho, de sus instituciones.

2.- La coalición es un derecho.

3.- La coalición es un acuerdo, un concierto de voluntades para la defensa de los intereses comunes.

4.- La coalición es una garantía social en beneficio de los trabajadores o patronos.

5.- La coalición es una institución autónoma, con una finalidad específica.

6.- La coalición es el preludio, un antecedente necesario de la huelga y de la asociación profesional.

7.- La coalición es indicio de un desequilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

8.- La coalición es un acto.

9.- La coalición se constituye para la defensa de un in-

terés actual.

10.- La coalición es un ultimátum, o sea, una amenaza.

11.- Representa no a la asociación profesional sino a --
los trabajadores coaligados.

12.- La coalición existe en función de la huelga o de la
asociación profesional.

La coalición de los trabajadores, creemos tiene en la --
realidad dos momentos que son:

a).- El acuerdo que se obtiene como resultado de la asamblea.

b).- La acción.

El acuerdo es necesario para lograr la cohesión del grupo y la acción lo es para realizar, para darle una dinámica a ese acuerdo, es decir, poner en marcha, en movimiento las deliberaciones resultantes del grupo coaligado.

Observamos en la coalición de los trabajadores dos aspectos:

1.- Es representativa del derecho de asociación profesional. Así es, el conjunto de los trabajadores que la forman es, ante todo, una asociación profesional con un objeto definido.

2.- Es un sujeto del derecho colectivo del trabajo y por lo mismo, también es sujeto del Derecho del Trabajo.

Reune además otras características muy interesantes:

a).- Puede ejercitar derechos, por ejemplo la huelga, dado que la huelga es un derecho de los trabajadores.

b).- Se requiere la mayoría de los trabajadores de una empresa para formarla.

c).- Tiene las pretensiones de la ley por el derecho de asociación profesional, por ejemplo libertad para retirarse, libertad para constituirse sin autorización previa, libertad para darse los dirigentes y las reglas que estime convenientes en todo lo que se refiera a la defensa de los intereses comunes, etc.

d).- Tiene un objeto definido.

e).- Actúa por medio de su comité de huelga.

Manuel Alonso García (3) autor español en relación con la coalición anota:

"Es unión de personas con intereses profesionales comunes, pero de carácter circunstancial o transitoria. Su finalidad es la defensa de esos intereses, y en ésto coincide también con el sindicato; pero se distingue de éste por la índole no permanente de sus fines.

El carácter circunstancial es, en la coalición, su factor más acusado. Nacida, como fenómeno social, para defender determinados intereses en medio de un sistema que prohibía radicalmente todo fenómeno asociativo, nada de extraño tiene que la temporalidad ligada a la obtención de los fines fuese su nota esencial y -- que, conseguidos éstos o fracasada en la consecución de los mismos, la coalición desapareciera. No hay en ella constitución permanente; sólo una ligadura transitoria, que se vale de cuantos medios pueden resultar convenientes y provechosos para el logro de la finalidad propuesta. Tiene dirigentes espontáneos o elegidos, pero no órganos de dirección significados jurídicamente. Utiliza frecuentemente los denominados medios de acción directa ----huelga, boicot, mítines, procedimientos violentos y actúa al margen de la ley----, Su objeto radica en alcanzar, fundamentalmente, por la coacción declarada, o por presión colectivamente ejercida, la defensa de unos

(3) Curso de D. del Trabajo, 2a. Ed. Barcelona. pág. 145.

intereses de clase, o la mejor de las condiciones de trabajo".

En el lenguaje de Alonso García los trabajadores que forman una coalición son unos vándalos, unos verdaderos forajidos, -- hombres fuera de la ley. Ya pueden los trabajadores decirle a este autor en lenguaje popular "no nos defiendas compadre". Las huelgas, los boicots, mítines y procedimientos violentos, son, representan el Derecho del Trabajo en marcha. ¿Pues que quería Alonso García - que los trabajadores fueran unos pacíficos corderitos esperando -- que al patrón se le ocurriera o se le diera la gana de mejorarlos?. Se olvida García que el Derecho del Trabajo es fuerza, reciedumbre de la clase trabajadora.

Bayón Pérez Botija, citados por Alonso García (4) dicen, respecto a la coalición lo siguiente:

"Los rasgos definidores de la coalición profesional son- (su circunstancialidad, su formación para un fin concreto, su falta de organización jurídica, de institucionalización y su extinción una vez logrado el fin o estimado como de simple logro), pudiendo por ello ser estimado como un fenómeno mas cercano casi al derecho de reunión que al de asociación".

2.- Diversos conceptos de coalición.

(4) Obra citada pág. 654.

Antoine en su libro Traité Elementaire de Legislation Industrielle, define a la coalición como la acción colectiva decretada por personas del oficio para obrar de concierto en una ocasión-determinada.

Paul Pic expresa:

"Se designa con el nombre de coalición, la acción concertada de cierto número de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes".

El doctor Mario de la Cueva apunta:

"La coalición, como institución autónoma, es la simple reunión de trabajadores o patronos para estudiar la mejor defensa de sus intereses comunes".

Para Alonso García la coalición es la unión de personas con intereses profesionales comunes, pero de carácter circunstancial o transitorio.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 355 define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Merece un comentario la definición que de coalición dió la ley mencionada, porque en ella la coalición no tenía el carácter de temporal o transitoria. ¿En dónde dejó la ley el principio doctrinario de que la coalición es temporal o transitoria?. ¿La supresión del término "temporal" significaba un principio de personalidad jurídica para la coalición?. Pensamos que si lo era, y además consideramos que ello era índice de que el titular del derecho de asociación profesional no fue únicamente el sindicato, sino los trabajadores individualmente considerados, pero actuando colectivamente, es decir, en concierto. Por otra parte, la Nueva Ley vino a dar un tajo muy cruel a los derechos y aspiraciones de los trabajadores al agregar la palabra "temporal" en la definición de la coalición.

No nos parece afortunada la redacción del artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo vigente, existe un error gramatical, ya que la coalición no puede ser reconocida como un derecho de los trabajadores y patrones, ésto no debe ser, porque ambas clases persiguen diferentes objetivos y no fines comunes, no puede haber concierto entre ambos sujetos del derecho de asociación profesional, debido a que precisamente el derecho de asociación profesional de los trabajadores es un derecho frente al patrón. Hubiera sido más correcto decir, "la ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores o patrones".

Por lo que acabamos de escribir nos parece correcto lo que afirma el maestro Trueba Urbina en su comentario sobre la asociación profesional:

"El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional; pero la asociación profesional de trabajadores y patrones persigue distintos objetivos; la asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista, en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad".

En resumen, la doctrina es uniforme al considerar a la coalición como una unión transitoria, temporal o circunstancial para defender intereses comunes de trabajadores o patrones.

Al respecto pensamos que la coalición profesional de los trabajadores debe estudiarse no de un aspecto meramente formal como lo hace la doctrina, sino desde el punto de vista de la realidad obrera, porque como dice el maestro Trueba Urbina el Derecho del Trabajo no nació de la curia, sino que fue creado por las necesidades de la vida. Y desde este punto de vista habrá que buscar la posibilidad de que se le dote de personalidad jurídica independientemente de su carácter temporal en la ley, porque si no se le

reconoce personalidad, jamás podrá realizar,, válidamente, los fines para los que fue creada, y en consecuencia resultaría inútil - su inclusión en el Derecho del Trabajo, no tendría objeto una institución que no pudiera realizar sus fines.

Nos llama poderosamente la atención el hecho de que en la legislación del trabajo burocrático, o sea el apartado B del artículo 123 constitucional no se otorgue a los destinatarios el derecho ni la libertad de coalición ni tampoco se la defina. ¿En dónde quedó aquello de que la coalición es el derecho general, el soporte de las instituciones tales como la huelga o la asociación profesional?. De acuerdo con el principio que sustenta la doctrina en relación con la coalición de los trabajadores, está claro que los sujetos de esta legislación no pueden, por ejemplo, efectuar una huelga ni constituirse en sindicato. Nada mas falso, porque los trabajadores de que se trata sí pueden hacerlo.

3.- Naturaleza jurídica.

La coalición de los trabajadores no es un contrato ya -- que en éste los interesados quieren una cosa distinta y persiguen fines opuestos, es decir, se contraponen las voluntades, en cambio en la coalición, se persiguen los mismos fines, o sea, fines comunes.

Tampoco es una declaración unilateral de voluntad en razón de que en la coalición profesional de los trabajadores no se trata de cumplir prestaciones patrimoniales.

La coalición parece ser, en el lenguaje de León Duguit, un acto en unión en virtud de que las voluntades persiguen el mismo fin; pero el resultado de un acto unión, generalmente es una norma.

Consideramos que la coalición de los trabajadores es una convención colectiva, ya que existe paralelismo de la voluntad, o mejor dicho de las voluntades, es decir, existe una conjugación de voluntades que da por resultado una actitud de solidaridad del grupo que es indispensable para la existencia, para la vida del grupo de la vida social.

Por otro lado, la coalición es un derecho de una clase, la clase trabajadora frente a otra clase que es la patronal, y es también un derecho de los patrones frente a los trabajadores; aunque puede ser un derecho frente al Estado mismo.

La coalición de los trabajadores, creemos, es de orden público, en virtud de que la sociedad está interesada en su realización, en sus logros, en su existencia, en su destino.

4.- Objeto.

La coalición de los trabajadores tiene, como ya dejamos asentado en páginas anteriores, un objeto definido; defensa de los intereses comunes.

Por intereses comunes entendemos lo que es común a todos, la justicia que se va a repartir entre todos, la justicia que se va a obtener conjuntamente, aquello que va a afectar o beneficiar a ese todo que son los trabajadores coaligados.

Aunque en la Ley Federal del Trabajo el sindicato y la coalición tienen diferentes objetos, creemos que el objeto de la coalición, defensa de los intereses comunes, implica el estudio y mejoramiento de esos intereses, en virtud de que por ejemplo cuando se va a realizar un movimiento huelguístico, es posible que ya se hayan estudiado las condiciones de trabajo del grupo por los que se van a coaligar, lo que los lleva a buscar el mejoramiento colectivo.

Inquietante es la circunstancia de que la ley diga que la coalición es un acuerdo y el sindicato una asociación. ¿Es un mero juego de palabras o acaso quiso el legislador separar de una manera tajante ambas instituciones?. Parece que así es, sin embargo confesamos que no lo sabemos, y tal vez en futuras investigacion

nes resolvamos esta interrogante; no obstante, me gustaría en via-
de aprendizaje oír la opinión de personas dedicadas a la materia.

5.- Mayoría.

Conocido es de nosotros que en Derecho del Trabajo rige el principio de que si un sindicato deja de tener la mayoría de -- trabajadores de una empresa, pierde la titularidad del contrato co-
lectivo de trabajo y las ventajas que el mismo representa, cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declara esa pérdida, principio que recoge nuestra ley en su artículo 389.

"La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo".

Ahora bien, esta pérdida de la mayoría ha dado motivo y ha servido para distanciar a los trabajadores, para provocar luchas interobreras que no son convenientes a la clase trabajadora; en el fondo, la pérdida de la mayoría por un determinado sindicato, se traduce en una pérdida del liderazgo, cosa que afecta más a los lí-
deres que a los trabajadores, ya que son conocidos los beneficios-
que trae aparejada una representación obrera.

No deseamos que este fenómeno se llegue a presentar en -

tratándose de la coalición de los trabajadores, dado que ésta debe ser una, un todo, una unanimidad si se quieren logros positivos; - sin embargo, no somos ajenos a que esta situación se puede presentar, y entonces se plantearía un problema muy grave a las Juntas - de Conciliación y Arbitraje, consistente en resolver a quién le correspondería la mayoría, si al sindicato o a la coalición, la cual según la ley y la doctrina no tiene personalidad. Insistimos en -- que la coalición de los trabajadores necesita unanimidad de los -- coaligados.

6.- Temporalidad.

La duración de un sindicato debe estar señalada, determinada en los Estatutos y a falta de esta disposición, se entenderá- constituido por un tiempo indeterminado.

La ley define a la coalición como el acuerdo temporal para la defensa de los intereses comunes.

Nuestro conocido Mario de la Cueva dice, que la coali---ción es el acuerdo transitorio de un grupo de trabajadores o patrones, que se constituye para la decisión de un conflicto determina- do.

Aunque la ley no dice, no señala un término no preciso -

lo que es lógico, pensamos, siguiendo el pensamiento del doctor de la Cueva, que temporal debe entenderse una vez que se ha resuelto el conflicto, o mejor dicho, como temporal se entiende obtención del fin.

Por otra parte, esta característica de la coalición, la temporalidad, ha sido el punto de partida, el apoyo de la doctrina para negarle personalidad jurídica, o sea, que la doctrina ha seguido en el error de estudiar a la coalición de los trabajadores desde un punto de vista formal, a pesar de que ya el maestro Trueba nos ha dicho, que el Derecho del Trabajo no es producto de la curia, que el Derecho del Trabajo arranca de la realidad, realidad obrera que lo formó, realidad que lo nutrió, que le dió vida el formalismo y todo aquello que tienda a perjudicar al trabajador debemos desterrarlo por siempre y para siempre de nuestra materia.

7.- Personalidad jurídica.

Esta es la parte más escabrosa de este trabajo, porque determinar si la coalición de los trabajadores tiene o no personalidad jurídica, es un problema serio y tan serio es, que la doctrina no se ocupa del tema, tal parece que los autores lo rehuyen. Todos opinan que la coalición es una institución espuria.

Vamos enseguida a hacer unos breves apuntamientos acerca

de lo que se ha entendido por persona de Derecho, para tratar de establecer si la coalición puede o no tener personalidad jurídica.

Comenzamos pues, con decir que persona en Derecho es el sujeto de derechos y obligaciones otorgados e impuestos por el ordenamiento jurídico, es decir, el centro de imputación de las facultades y obligaciones que impone el Derecho.

Se conocen dos clases de personas en Derecho: Físicas y morales; pero para nuestro análisis nos interesan de momento las llamadas personas morales o colectivas.

Son tres las teorías más importantes en relación con las personas morales y las expondremos a continuación, aunque sea en forma somera, para hacer las consideraciones sobre si la coalición de los trabajadores tiene o no personalidad jurídica y cual es el alcance de la misma.

La teoría clásica o tradicional considera que las personas morales son una creación del Derecho y carecen de toda realidad, y que por conveniencias de orden práctico, el Derecho las considera como si fueran personas físicas. A esta teoría también se le conoce como la teoría de la ficción.

La teoría realista sostiene por el contrario, que las --

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

- 38 -

personas morales no son una ficción, dado que tienen una verdadera realidad y esa realidad no puede ser desconocida por el Derecho, ya que es cierto que existen y han existido; además, tienen una realidad social.

Ferrara afirma que el concepto de persona en Derecho, tiene un significado propio y distinto de otros conceptos que la misma palabra pueda designar en otros aspectos, y define a las personas morales como las asociaciones o instituciones formadas para la consecución de un fin y reconocidas por el ordenamiento jurídico como sujetos de Derechos.

El doctor Mario de la Cueva al ahondar con relación a la personalidad lo siguiente: (5)

"La Teoría de la Persona Jurídica es tema extraordinariamente sugestivo; la controversia histórica y doctrinal aún no concluye, pero no podemos, por razones obvias, darle la extensión que amerita; tenemos que limitarnos a unos breves apuntes, inspirados en la tesis que estimamos más completa en nuestros días.

Francisco Ferrara es el gran maestro del presente en la materia: La doctrina de la persona jurídica no ha sido suficientemente considerada; el fenómeno es complejo y se integra con dos --

(5) Obra citada. págs. 427, 428

elementos, uno material y otro formal. Algunos -----la teoría de la ficción principalmente---- sólo contemplan el aspecto formal, o sea, la creación del ente jurídico por el Estado, pero no analizan el fenómeno social que se encuentra detrás de la persona jurídica. Otros, por el contrario, estudian únicamente la realidad social y descuidan el aspecto jurídico del problema. Ninguna solución puede atinar por unilateral, o bien, cada una de ellas encierra un dato importante: La persona jurídica se compone de dos elementos, el substrato que se personifica y la forma que ha de revestir ese substrato para ingresar a la vida jurídica; la persona jurídica tiene dos aspectos, material y formal. Y es así, porque, de un lado, es imposible personificar la nada. ----de ahí el grave error de la doctrina de la ficción---- y, de otra parte, la substancia informe no puede tener vida jurídica, o expresado en otras palabras, una realidad social no es, necesariamente, una entidad jurídica, de aquí el error de los partidarios de Gierke.

Así planteado el problema, falta preguntar por cada uno de los elementos de la persona jurídica: Algunos quisieran que el substrato que se personifica sea la colectividad humana, o una supuesta voluntad colectiva, o un patrimonio colectivo; pero si se penetra a fondo en la cuestión se verá que el elemento material estable y de indudable realidad social es "la obra o empresa que se quiere realizar; es en vista de este elemento estable, que es el fin perseguido, que se concede la personificación. Por otra parte,

los intereses que animan a las obras o empresas sociales pueden -- ser de muy variada naturaleza y no es necesario que sean de carácter patrimonial; de donde deriva que la persona jurídica puede y debe servir para la realización de otros intereses; basta una obra o empresa social para que se pueda otorgar la personalidad jurídica. El elemento formal es, precisamente, el otorgamiento de la personalidad jurídica; o si se desea, es el reconocimiento que hace el Estado de la existencia de una realidad social relevante, que, como tal, reclama protección jurídica.

La doctrina del gran maestro Ferrara, en nuestro concepto, atina en la determinación de los elementos de la persona jurídica, pero falla cuando pretende fijar el substrato que se personifica. La obra o empresa que se quiere realizar no puede ser el -- substrato que se personifica, pues es únicamente, como tal obra o empresa, la finalidad que persigue el substrato que se personifica; éste es, lo hemos venido repitiendo, una comunidad humana que posee un fin propio o un patrimonio afecto a un fin; o en otros términos, la obra o empresa que se quiere realizar no tiene realidad social propia. Y todavía sería conveniente introducir otra aclaración a la teoría del profesor italiano: El otorgamiento de la personalidad jurídica no es una concesión del Estado y del orden jurídico, sino una exigencia, quiere decir, el Estado y el derecho están obligados a reconocer la categoría de persona jurídica a las -- realidades sociales relevantes y a los patrimonios afectos a un --

fin lícito.

Resumiendo las ideas que preceden se puede decir que la persona jurídica resulta de la atribución de la categoría de sujeto de derecho a un patrimonio afecto a un fin o a una realidad social que persiga un fin propio, independiente de las voluntades e intereses individuales que puedan componerla y que, por su naturaleza de realidad social autónoma, ---como también el patrimonio --afecto a un fin se impone al derecho y al Estado".

El artículo 25 del Código Civil dice:

"Son personas morales:

III.- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional reza:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc".

La fracción XVII del mismo precepto expresa:

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros".

La Ley Federal del Trabajo vigente señala:

"Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".

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

Dice Hans Kelsen (6) que si el contenido de una norma jurídica es la conducta de un hombre, se está en presencia de una persona física individual, y si el contenido es la conducta de varios hombres, tenemos la persona jurídica colectiva o moral.

Si la coalición de los trabajadores tiene su fundamento en el artículo 123 constitucional, entonces es correcto decir que es sujeto de derecho y como tal es titular de derecho.

Ahora bien, si la coalición de los trabajadores puede ejercitar esos derechos cuando se trata de un ataque a los intereses comunes, ello indica que tiene capacidad de ejercicio de esos

(6) Rafael P. Hernández. Apun. de Filos, del Derecho.

derechos, y si la personalidad es la aptitud para ser sujeto de -- derechos y la capacidad es la aptitud para ejercitar esos derechos, la conclusión obligada es que la coalición tiene personalidad jurídica; porque no es posible, no concebimos que sea sujeto de derecho sin capacidad de ejercicio, no tendría sentido su inclusión, - su definición en la ley.

Además, la coalición de los trabajadores tiene plena autonomía para el cumplimiento de sus fines, y si se le niega personalidad no podrá realizarlos.

La coalición de los trabajadores es un acto que engendra consecuencias jurídicas, en cuanto el derecho toma posición frente al mismo, y no puede ser de otra manera, en virtud de que la significación de la coalición estriba en su valor social, y social es - el Derecho del Trabajo. La circunstancia de que el derecho no adopte una postura reguladora respecto a ese acto, es decir, que la - dote expresamente de personalidad, no significa que la coalición - no la tenga.

En relación con lo anterior es muy interesante lo que dice el maestro de la Cueva. (7)

"La relación entre el trabajador y su grupo debe ser una

(7) Obra citada. Páa. 314.

relación regulada por el derecho para la mejor realización de los fines humanos y sociales".

La Ley Federal del Trabajo vigente define a la coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de los intereses comunes.

Tal y como está redactada la disposición legal sobre coalición, vemos que la coalición de los trabajadores no tiene personalidad jurídica; sin embargo, esa redacción no nos parece afortunada porque la coalición más que un acuerdo es una unión, una liga, una alianza, preferimos decir que la coalición es la unión temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de los intereses comunes; y lo preferimos porque consideramos que esta definición está más acorde con la realidad obrera.

Algunos compañeros me han dicho que por su carácter temporal, transitorio, la coalición de los trabajadores no tiene personalidad jurídica. Es muy respetable la opinión de los compañeros, pero yo les dije que si la coalición de los trabajadores no tiene personalidad. ¿Cómo se resolverían estos dos problemas a la luz de la teoría de la personalidad?.

Primer ejemplo:

Si en una empresa cualquiera están prestando sus servi--

cios diecinueve trabajadores, y un buen día ven que existe desequilibrio entre los factores de la producción y como consecuencia de ello, forman una coalición para emplazar a huelga a la empresa a través de su comité de huelga. ¿Podrá, pregunté, el patrón oponer la excepción de falta de personalidad o pedir la declaración de inexistencia de la huelga por falta de personalidad en la coalición?. Aquí surgió la duda de mis compañeros. Por nuestra parte consideramos que no prosperaría la excepción del patrón en razón de que no puede desconocerse de un plumazo la relación individual de trabajo, ni puede desconocerse que los trabajadores con los destinatarios de las normas del Derecho del Trabajo, y precisamente para protegerlos nació éste; además la huelga no es un derecho sindical, sino individual de los trabajadores: que lo ejercitan por medio de una coalición.

El caso de los empleados bancarios es un ejemplo de desconocimiento de la personalidad de la coalición, aunque nosotros ya sabemos que este problema se resolvió siguiendo un criterio político mas no jurídico.

La circunstancia de que la ley no diga expresamente que la coalición tiene personalidad, no significa que no la tenga, pues ya dijimos que es un criterio formalista que no tiene cabida en materia laboral, considerando que el Derecho del Trabajo en esencia, busca la protección al trabajo.

Segundo ejemplo:

En una empresa trabajan cuatrocientos trabajadores sindicalizados, y un buen día, dadas sus malas condiciones económicas, piden a la directiva del sindicato que en caso de que el patrón -- se niegue a mejorar sus condiciones, se le emplace a huelga, y la directiva se niega argumentando que no tiene los recursos necesarios. Ante esta negativa los trabajadores descontentos que son la mayoría, forman una coalición y logran atraerse a trescientos trabajadores de los cuatrocientos que son. ¿Quién sería el titular -- para emplazar a huelga, los trescientos trabajadores organizados en una coalición o los cien que les son fieles a la directiva del sindicato?. Al terminar estos planteamientos los compañeros me dijeron que tal vez en estos dos casos tuviera personalidad la coalición. Nosotros consideramos que los indicados para emplazar a huelga son los trescientos trabajadores coaligados por virtud de que forman la mayoría y tomando en consideración que la huelga es un derecho de los trabajadores.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido la siguiente tesis:

"SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS, EN JUICIO".

Al autorizar la fracción XVI del Artículo 123 Constitu--

cional, tanto a los obreros como a los empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, - asociaciones profesionales, etc., incuestionablemente inviste a -- esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su repre-- sentación.

(Jurisprudencia: Apéndice 1917-1965, 5a. parte. Tesis -- 172 p. 161).

Por otra parte, el máximo Tribunal del país, ha dicho -- que la huelga no es un derecho sindical, sino de los trabajadores -- que lo ejercitan por medio de una coalición.

La Ley Federal del Trabajo vigente dice en el artículo - 461. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

1.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes".

La coalición es una institución autónoma y como tal debe perseguir una finalidad, pues de otro modo no tendría sentido su -

estancia en la ley y en la materia del -Derecho del Trabajo, y esa finalidad es la defensa de los intereses comunes de los trabajadores, que es, además, su objeto definido. La coalición no es el --- primer acto del sindicato, ya que decir eso es como admitir que es ta subordinada a él, existiría en razón de él, y esto no podemos - admitirlo, en vista de las razones siguientes:

1a.- En el sindicato los trabajadores ya están unidos pa ra el estudio, mejoramientos y defensa de los intereses comunes, y la ley no puede tener la intención de unir en coalición a lo que - ya está unido; por el contrario, la coalición, como institución la boral va a unir lo desunido, va a convertir la relación individual de trabajo en relación colectiva de trabajo. Para reforzar ésto in vocamos el principio de que para efectos de huelga, los sindicatos son coaliciones permanentes.

2a.- La Ley Federal del Trabajo define a la coalición y- si la intención del legislador hubiese sido subordinar a la coali- ción como acto del sindicato, no la hubiera definido, bastaba con- el artículo 354 que dice:

"La ley reconoce la libertad de coalición de trabajado- res y patrones".

3a.- Pensamos que la intención de nuestro legislador fue

unir a través de la coalición a los trabajadores que no estuvieran sindicalizados.

4a.- La coalición, entendida como una institución autónoma, se integra de la siguiente manera:

- a).- Un acuerdo.
- b).- La unión que resulta de ese concierto de voluntades.
- c).- El objeto, defensa de los intereses comunes.
- d).- La acción que pone en movimiento lo anterior.

La doctrina, como ya dejamos apuntado en páginas anteriores, cuando se refiere a la coalición, lo hace apoyada en el carácter temporal de la misma y sin tomar en cuenta lo siguiente, o sea, se olvida de:

- 1.- Que la coalición es un sujeto de derecho.
- 2.- Que la coalición tiene las pretensiones de la ley -- por el derecho de asociación profesional.
- 3.- Que la coalición tiene un objeto definido y que para cumplirlo necesita que se le reconozca personalidad expresamente en la ley.

4.- Que la coalición es, ante todo, una asociación profesional de trabajadores.

5.- Que la coalición es un derecho frente al patrón.

6.- Que la coalición es una realidad social.

7.- Que la coalición es centro de imputación de las normas jurídicas.

Por razones que hemos expresado en este tema, consideramos que la coalición de los trabajadores tiene personalidad jurídica desde el momento en que se ha formado, desde el instante en que en el grupo se logra la cohesión, y decir lo contrario es tanto como decir que no tiene derecho a emplazar a huelga, por ejemplo, y si no le concedemos la personalidad ni en la teoría ni en la práctica, ya es tiempo de que la suprimamos de la ley y de la doctrina, en razón de que no tiene caso que nos ocupemos en estudiar algo -- que no tiene ninguna utilidad.

Para terminar con este apartado,, diremos que tomando en consideración que la coalición de los trabajadores tiene las pretensiones de la ley por el derecho de asociación profesional, le pueden ser aplicados ciertos principios reservados para el sindicato, tales como el de que los trabajadores pueden coaligarse sin -

necesidad de autorización previa; pueden libremente elegir a sus representantes, etc.

8.- Requisitos de constitución.

Podemos, siguiendo a los tratadistas de la materia, clasificar los requisitos de constitución de la coalición de los trabajadores en dos grupos: de fondo y de forma.

Los requisitos de fondo son los que nos ayudan a integrar la unidad laboral coalición, esto quiere decir que la misma deben formarla no cualquier persona, sino sólo trabajadores, en virtud de que una asociación integrada por personas que no tengan la calidad indicada, no será una coalición en nuestra materia, en consecuencia, la unión, la liga, la alianza, es el primer requisito de fondo.

Otro requisito de fondo es el objeto de la coalición de los trabajadores: defensa de los intereses comunes. Una asociación que persiguiera una finalidad distinta, no sería una coalición profesional de trabajadores, y no quedaría protegida por la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

La mayoría es otro requisito de fondo, ya que de no contar con la mayoría de los trabajadores una coalición, serían pocas

las posibilidades de triunfo, y además no tendría personalidad ni objeto de ser.

Los requisitos de forma serían el acta constitutiva, el camino a seguir, es decir, la acción directa o bien la vía conciliatoria, la designación del comité de huelga, etc.

¿Pueden los extranjeros formar parte de una coalición profesional?

La respuesta es sí, en razón de que el derecho de asociación profesional corresponde a los trabajadores sin que se hagan distinciones entre nacionales y extranjeros, o sea que la única condición sine qua non es que se tenga la calidad de trabajador.

La coalición de los trabajadores ¿debe estar sujeta a registro?

Nuestra modesta opinión es que por la especial naturaleza de la coalición de los trabajadores, no deben exigirse formalismos que signifiquen restricciones al derecho de asociación profesional, y basta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constaten si se está en presencia de una defensa de los intereses comunes y de una coalición mayoritaria para tener por registrada a la coalición y reconocerle personalidad jurídica, desde el momento en que recibe la comunicación de la coalición de los trabajadores, da

do que el derecho y la sociedad exigen y requieren seguridad en -- las relaciones jurídicas, ya que éste es uno de los fines del derecho.

La coalición de los trabajadores debe estar exenta de -- formalismos, debido a que es una realidad palpitante desde su formación, y puede adquirir caracteres trágicos su tardía atención.

Habría que estar atentos eso sí, a que los trabajadores -- verdaderamente presten sus servicios en la empresa.

9.- Formas.

En la ley de la materia solamente encontramos dos formas de coalición:

- a).- De los patrones.
- b).- De los trabajadores.

Este apartado no requiere comentario alguno.

CAPITULO TERCERO.

DERECHOS QUE PUEDE EJERCER LA COALICION
DE LOS TRABAJADORES.

DERECHOS QUE PUEDE EJERCER LA COALICION DE LOS TRABAJADORES.

"Sin teoría revolucionaria no hay acción revolucionaria".
(Trueba Urbina).

Para desarrollar este capítulo, partiremos del supuesto - que la coalición de los trabajadores es sujeto del Derecho del Trabajo con capacidad de goce y de ejercicio, pues de otra manera no se justificaría que denomináramos aquél, "Derechos que puede ejercer la coalición de los trabajadores".

De una manera general podemos decir que la coalición de los trabajadores puede ejercer todos aquellos derechos que impliquen, que entrañen una defensa de los intereses comunes, y así tenemos, en atención a que la coalición de los trabajadores es sujeto del Derecho del Trabajo y tiene capacidad para ejercitar esos derechos, que puede por ejemplo emplazar a huelga.

Hagamos pues, unos breves apuntamientos sobre la huelga, a efecto de saber quien es el titular del derecho de huelga, o mejor dicho, si la coalición de los trabajadores tiene facultad legal para ello.

Para nuestro conocido doctor Mario de la Cueva, la huelga

es el problema del capitalismo contemporáneo; para nosotros la --- huelga ha sido y es el problema de los que viven del esfuerzo, del trabajo de los demás; señala éste ilustre jurista cuatro etapas en la evolución de ésta institución.

1a.- Negación del derecho de huelga de una manera general en el mundo.

2a.- Tolerancia, pero sin posibilidad de suspender las labores.

3a.- Lucha por la conquista del derecho de huelga a efecto de transformarlo en un derecho colectivo.

4a.- Conquista de la huelga como un derecho de los trabajadores.

Walter Kaskel (1) define a la huelga en estos términos:

"La huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo".

Máximo Leroy (2) anota en relación con la huelga:

(1) Mario de la Cueva. Obra citada. pág. 787.

(2) Idem. pág. 781.

"Según las teorías actuales, la huelga es un movimiento revolucionario por esencia, que es necesario provocar, porque la batalla sindical crea en los cerebros nociones nuevas, tanto menos lentas en venir cuanto la lucha es más viva, nociones de responsabilidad de clase, de organización autónoma del trabajo, de limitación y negación de la propiedad capitalista, toda una serie de concepciones personales del proletariado en oposición completa con el derecho reinante".

El maestro de la Cueva (3) anota algo que nos parece bellísimo:

"La suspensión del trabajo acostumbra al obrero a la lucha y desarrolla el espíritu de solidaridad y hasta cuando la huelga se pierde, produce consecuencias benéficas, porque despierta en el obrero el deseo de revancha". De la Cueva da enseguida su definición de huelga:

"La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos".

(3) Mario de la Cueva. Obra citada. pág. 788.

Hueck-Nipperdey:

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

Gallart Folch define a la huelga así:

"Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y -- concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o -- varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conse--- guir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse -- en protesta contra determinadas actuaciones patronales gubernamen-- tales u otras".

El maestro Alberto Trueba Urbina (4) apunta:

"Como la asociación profesional, también la huelga es un -- fenómeno fáctico al que han recurrido los trabajadores de todas -- las latitudes en defensa de sus derechos y en lucha permanente pa-- ra obtener por la fuerza conquistas laborales y económicas del pro -- letariado, pues como dice Sorel, la huelga es la expresión más be -- lla de la violencia. El empleo de la acción directa del boicotaje, --

(4) Nuevo Derecho del Trabajo. pág. 363.

del sabotaje, etc., originó que se legislara autorizando su ejercicio dentro de cauces jurídicos".

La huelga, según estas definiciones, como derecho corresponde a los trabajadores. Cabe hacer notar que la Ley fué más allá de la Constitución al conceder nada más a los trabajadores el derecho de huelga, ya que según la Carta Magna, la huelga es también un derecho de los patronos.

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

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación dijo:

"HUELGAS. La huelga no es un derecho sindical, sino individual de los trabajadores, que la ejercitan por coalición, (González Leonardo). Pág. 1645. Tomo XCVII.

La huelga, repetimos, es un derecho de los trabajadores y por lo tanto, es un derecho que puede ejercer la coalición de los trabajadores, que al hacerlo cumple una función social, siguiendo la idea del doctor de la Cueva decimos que la coalición es titular del derecho de huelga.

¿Puede la coalición de los trabajadores tener los objeti-

vos de huelga que señala el artículo 450 de la Ley?. Dichos objetivos son:

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

11.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

111.- Obtener de los patrones 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.

1V.- 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.

Para dar contestación a esta pregunta, se impone hacer -- una revisión de los siguientes artículos:

"Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

"Artículo 404. Contrato-ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional".

Vistos estos dos artículos, nuestra respuesta es que la coalición de los trabajadores no puede tener todos los objetivos del artículo 450 porque según lo dispone la ley, los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley, únicamente pueden celebrarlos las asociaciones profesionales de trabajadores llamadas sindicatos; entonces, por ley, la coalición de los trabajadores solamente puede tener como objeto para el caso de huelga, los señalados en las fracciones, 1, V y VI del artículo aludido.

Nos parece injusta la ley por las siguientes razones:

1a.- El contrato colectivo de trabajo no debería celebrarse solamente por el sindicato, sino por todos los trabajadores estén o no sindicalizados, por motivo de que el contrato colectivo de trabajo no va a proteger única y exclusivamente a los trabajadores sindicalizados, va a tutelar a todos los trabajadores, inclusive a los que lleguen a prestar servicios a la empresa.

2a.- El contrato colectivo de trabajo debe ser un derecho que pertenezca a los sujetos del derecho colectivo del trabajo y - esos son: Coalición, sindicato, federación, confederación.

3a.- La finalidad del Derecho del Trabajo es la protec---ción a todos los que prestan un trabajo personal subordinado, es--tén o no sindicalizados.

La huelga tal como está instituída en la ley, a nuestro modo de ver no es efectiva, no responde ya a las necesidades obreras actuales, en virtud de que la suspensión del trabajo por parte de los obreros no es un medio conveniente para obligar al patrón a pactar con los trabajadores.

Somos convencidos de que la suspensión del trabajo en una empresa debe llevar aparejada la intervención del Estado a Título-

de tutela, para el caso de que el patrón se niegue al arreglo por la vía amistosa. Dicha intervención consistirá en que el Estado tome a su cargo la empresa y los obreros la sigan trabajando, pues suspendiendo los trabajos nada se remedia, antes por el contrario, en razón de que la huelga cumple una función social, se agrava más el problema debido a que los obreros al suspender las labores dejarán de llevar a sus hogares el sustento con los consiguientes perjuicios, mientras que el patrón tiene por lo general otros modos de ganarse la vida y puede deliberadamente prolongar el conflicto indefinidamente.

La huelga como simple suspensión de labores no tiene sentido, y seguirla concibiendo así no es humano, no tiene nada de social obligar al patrón a cerrar la fuente de trabajo; situación distinta se presentaría si el Estado interviene la empresa, así las cosas cambiarían.

Para muestra de lo que decimos basta un botón:

Por las diferentes partes de la ciudad de México, vemos banderas rojinegras puestas, colocadas en algunos establecimientos, y en verdad que da tristeza observar que dichas banderas símbolo de coraje, de dignidad, han perdido por el paso del tiempo su clásico color y se han convertido en blancas. No creemos que esta situación sea privativa de la ciudad de México, con toda seguridad -

se presenta en todos los regímenes capitalistas.

La suspensión del trabajo debe ir seguida de la intervención del Estado a efecto de que el patrón dentro de un plazo breve diga si accede a pactar con los trabajadores y en caso contrario, - el Estado se hará cargo de la empresa, a fin de que no se cierre - la fuente de trabajo y los obreros puedan tener un modo de ganarse la vida y no recurran a la caridad pública para sostener su movimiento de huelga. La huelga tiene repercusiones muy profundas y en ocasiones trágicas en la sociedad, y esa es razón bastante, además de las que hemos expuesto para que sea revisada esta institución.

1.- Huelga: Diversas hipótesis ante la coexistencia con - uno o más sindicatos.

En tratándose de los sindicatos la ley señala las siguientes hipótesis si son varios los mismos en una empresa.

"Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen va-- rios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

1.- Si concurren sindicatos de empresa o industriales o - unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga - mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

11.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios - que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

111.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor -- que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en las fracciones 1, V y VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, - si la coalición de los trabajadores tiene mayoría, ella tendrá el derecho, ella será la titular del derecho de huelga, y si por el contrario, la huelga tiene por objeto lo señalado en las demás --- fracciones, el titular del derecho de huelga será el sindicato mayoritario.

Consideramos que las soluciones a los problemas de coexistencia entre sindicatos con sindicatos o coaliciones con sindicatos en una empresa, deben resolverse atendiendo al factor mayoría, independientemente de las hipótesis que lleguen a presentarse.

2.- Modificación de condiciones generales de trabajo.

El capítulo VI de nuestra Ley Federal del Trabajo es el que trata de la modificación de las condiciones colectivas de trabajo.

"Artículo 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley.

1.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

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

El comentario del maestro Trueba Urbina a este respecto es el siguiente: (5)

"Comentario: Si bien es cierto que durante la vigencia de los contratos colectivos o de los contratos-ley en los casos previstos en las dos fracciones del artículo que se comenta, los trabajadores pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los mismos en juicio colectivo, mas les

(5) Nueva Ley Federal del Trabajo. pág. 171. 6a. ed.

conviene ejercer el derecho de huelga por la efectividad del mismo".

La modificación de las condiciones generales de trabajo - obedece a una necesidad ya de los trabajadores, ya del patrón, originada por un desequilibrio entre el capital y el trabajo, que puede ser perjudicial tanto para el patrón como para los trabajadores, y en esta virtud, efectivamente mas les conviene a los trabajadores ejercitar el derecho de huelga como dice el maestro Trueba.

Las condiciones generales de trabajo se establecen en el contrato colectivo de trabajo, y en el reglamento interior de trabajo se contienen las disposiciones para el desarrollo de esas condiciones generales de trabajo.

El artículo 422 de la Ley define así al reglamento:

"Reglamento interior de trabajo es el acuerdo conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento".

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos".

De acuerdo con la disposición legal que se ha transcrito, únicamente los sindicatos de trabajadores pueden solicitar ante -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las -- condiciones generales de trabajo.

Nuevamente el legislador dió un zarpazo a los trabajado-- res que no estén sindicalizados, porque legalmente los trabajadores que no estén sindicalizados no pueden solicitar modificación de -- condiciones generales de trabajo, lo que se traduce en una injus-- ticia y significa poner restricciones a las finalidades del Dere-- cho del Trabajo que convergen en una: Protección al Trabajador.

Es acertado el comentario del maestro Trueba Urbina cuando dice "los trabajadores" pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, porque no dice sindicatos o patrones como lo hace la ley. En efecto, la finalidad del Derecho del Trabajo es esencialmente proteger a los trabajadores y no a los sindicatos, -- éstos existen en razón de los trabajadores y no los obreros en razón del sindicato. No se puede poner por encima de los trabajado-- res las instituciones.

Dejamos asentado que en el contrato colectivo de trabajo-- se contienen las condiciones generales de trabajo y en el reglamento interior de trabajo la manera, la forma de desarrollar esas condiciones generales. Siendo así, es válido que nos preguntamos. ¿El

contrato colectivo de trabajo de vida al reglamento interior de --
trabajo, es decir, el reglamento supone la previa existencia del -
contrato colectivo de trabajo para nacer a la vida jurídica?.

Nuestra opinión es que el reglamento interior de trabajo-
es autónomo, independiente, no supone la previa existencia del con-
trato colectivo, en virtud de que en una empresa puede no existir-
contrato colectivo y si un reglamento interior de trabajo. Si fue-
ra accesorio de contrato colectivo, solamente los sindicatos po---
drían solicitar su formulación y no es así, debido a que el regla-
mento es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajado-
res y patronos. Además es conveniente para ambas partes que exis-
ta un reglamento interior de trabajo, ya que en el terreno proce--
sal serviría bastante por lo que se refiere a los despidos por fal-
tas, sanciones, etc.

Para terminar vamos a decir que legalmente la coalición -
de los trabajadores no tiene acción para solicitar la modificación
de las condiciones generales de trabajo, ella corresponde a los --
sindicatos; pero ya es tiempo de que se le tome en cuenta para ese
objeto, por razón de que la coalición de los trabajadores cobrará-
vigencia cuando se trate de la defensa de los intereses comunes. -
¿Y qué la modificación de condiciones generales de trabajo no es -
un interés común?. Si que lo es y desde este punto de vista, la -
Ley debe darle expresamente esta facultad a la coalición, siempre-
que se trate de modificar condiciones generales de trabajo.

3.- Cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo es un convenio por medio del cual se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por tanto, si es un convenio, es lógico pensar que está sujeto a violaciones, y éstos pueden hacerlo las partes que lo celebraron, las cuales son el sindicato o patrón.

El contrato colectivo de trabajo es fuente de obligaciones para ambas partes y por esta razón, si el patrón lo viola, pueden los trabajadores ejercitar el derecho de huelga en los términos de la fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo vigente, para exigir su cumplimiento, o mejor dicho, puede el sindicato emplazar a huelga por ese motivo; pero ¿Y si es el sindicato de trabajadores el que lo viola, podrá el patrón ejercer el derecho de huelga o exigir responsabilidades, y a quién podría exigir las?.

Habría que atenerse a lo pactado, pero independientemente de ello, pensamos que la responsabilidad debe exigirse a la directiva del sindicato, si tomamos en cuenta que ella representa a los trabajadores, y por lo que hace a la pregunta de que si el patrón puede ejercer el derecho de huelga, se presentaría un problema teó

rico, un conflicto de leyes, que con toda seguridad se resolvería en atención a la jerarquía de las leyes en virtud de que por encima de la Constitución General ninguna ley tiene vigor, y es precisamente la Carta Magna la que otorga también a los patrones el derecho de huelga.

Se supone pues, la Ley Federal del Trabajo y la Constitución General de la República.

La coalición de los trabajadores, repetimos, solamente -- puede ejercitar aquellos derechos que impliquen una defensa de intereses generales, comunes, que signifiquen un mejoramiento para los trabajadores; ejercerá asimismo aquellos derechos que vayan contra actos que entrañen un ataque actual a los intereses del -- grupo, y entre esos derechos se encuentra el de emplazar a huelga.

CAPITULO CUARTO.

COALICION, SINDICATO, CONTRATO COLECTIVO,
CONTRATO-LEY.

COALICION, SINDICATO, CONTRATO COLECTIVO, CONTRATO-LEY.

"La palabra Revolución, palabra muy amada, quedó en boca de los mexicanos y allí queda. Unos piensan que es una realidad, otros que es un arma y otros, muy pocos, los más reflexivos, saben que es una expresión de nostalgia". (L. J. Hernández).

La coalición es el acuerdo temporal, dice la ley, de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes. Nosotros preferimos decir que es la unión para el mismo fin. La coalición profesional no se confunde con la asociación profesional llamada sindicato, aunque debemos reconocer que toda asociación profesional está precedida de una coalición, es más, la asociación profesional llamada en nuestra ley y en nuestro medio sindicato, es una coalición permanente para efectos de huelga.

No mata pues, la asociación profesional llamada sindicato a la coalición profesional, y si una coalición de trabajadores desemboca en un sindicato, no puede decirse por ello que la coalición profesional es el primer acto de éste nique existe en razón del mismo, porque ¿Como es posible decir que un sindicato desemboca en otro sindicato?. Sería absurdo.

Insistimos en que se cometió un error en la redacción del artículo 354 de la ley, ya que si hemos dicho que el derecho de --

asociación profesional es un derecho frente a la clase patronal. -
¿Como es posible que se hable en dicho artículo de coalición entre
trabajadores y patrones?. Lo correcto era decir, coalición entre -
trabajadores o patrones.

La coalición es el primer acto de los trabajadores en ---
ejercicio del derecho de asociación profesional que garantiza la -
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Siendo así, el sindicato no anula, no esconde a la coali-
ción profesional de trabajadores; son dos instituciones distintas,
pero con una finalidad que el bien es cierto es distinta, tienen -
algo de semejanza.

Que quede de una vez por todas separada una de la otra, -
en virtud de que no podrían entenderse ni tendría caso la inclu-
sión de dos figuras jurídicas iguales en el Derecho Colectivo del-
Trabajo.

Sindicato, es la asociación de trabajadores o patrones, -
constituída para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respec-
tivos intereses.

Nos parece que la asociación profesional de trabajadores-
llamada sindicato tiene un objeto mas profundo, mas amplio, hasta-

nos atrevemos a decir que mientras que el sindicato tiene propósitos políticos, la coalición profesional de trabajadores no los tiene; por otro lado tienen de común que las dos son asociaciones profesionales de trabajadores, ambas persiguen en cierto modo defensas de intereses generales, las dos son instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, y la principal deferencia entre las dos, siguiendo a la doctrina es la permanencia de una y la temporalidad de la otra.

La asociación profesional de trabajadores llamada sindicato tiene un radio de acción mas amplio, repetimos, en la ley, que la coalición profesional de los trabajadores.

Contrato colectivo de trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

Por disposición de la Ley, el contrato colectivo de trabajo sólo puede celebrarse entre sindicato y la empresa, quiere esto decir que si en la misma, los trabajadores no están sindicalizados, jamás podrán reclamar la celebración de un contrato colectivo de trabajo, no tienen acción para ello por la circunstancia de que no están agrupados en un sindicato.

Lo anterior, a nuestro modo de ver es injusto debido a -- que el Derecho del Trabajo no nació única y exclusivamente para proteger a los trabajadores sindicalizados sino para proteger a to dos los trabajadores y es igualmente injusto que solamente se le - dé al sindicato la titularidad del contrato colectivo de trabajo - y se pase por elto que la asociación profesional es un medio para - lograr una mejor justicia social; que el derecho de asociación pro - fesional es un derecho frente al patrón, y a veces también frente - al Estado.

Contrato-Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindi catos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según - las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias zonas económi - cas que abarquen una o mas de dichas Entidades, o en todo el terri torio nacional.

Seguñ se desprende de la disposición legal correspondien - te, la coalición profesional de los trabajadores no tiene facultad para celebrar el contrato colectivo de trabajo; pero si tomamos en consideración que el Derecho del Trabajo tiene como finalidad pri - mordial proteger a los trabajadores y que el contrato colectivo de trabajo encierra intereses comunes, es claro que la coalición de - los trabajadores si tiene derecho y acción para intentar la cele--

bración de un contrato colectivo de trabajo. Cosa distinta es que el legislador se los haya negado.

CONCLUSIONES .

1.- El Derecho del Trabajo, siguiendo la idea marxista, es expresión de la lucha de clases; mejor expresado, es una lucha permanente entre dos clases, la que representa al capital, a las cosas y la que representa al trabajo, al elemento humano, al hombre que vive de su esfuerzo; en pocas palabras, es la lucha entre explotados y explotadores. El hombre es el lobo del hombre; el hombre se debe a la sociedad y ella es su fin último, ya que no puede vivir aislado pues no olvidemos que es un "son politikón".

2.- La reivindicación de los trabajadores será obra de ellos y no de extraños a ellos.

3.- Estamos viviendo momentos muy difíciles, se piensa y se habla del desarrollo económico, pero se descuida, se olvida lo social; se sacrifican los valores humanos en aras de un mal entendido nacionalismo.

4.- La realidad nos está demostrando que el Derecho como factor de concordia entre los hombres cada día es menos eficaz, -- situación que origina el que se busquen las soluciones a los problemas por medio de la fuerza; el orden jurídico está siendo rebasado por el binomio política y economía.

5.- La coalición profesional de los trabajadores surge en el momento en que los obreros adquieren conciencia de clase, cuando la necesidad les marca la senda de la defensa de los intereses comunes.

6.- Los antecedentes históricos de la coalición profesional de los trabajadores los podemos reducir a lo siguiente: Lucha de la clase trabajadora por alcanzar mejores condiciones de vida.

7.- La coalición profesional de los trabajadores es un sujeto del Derecho del Trabajo, de otra manera no podría ejercitar los derechos para realizar su finalidad primordial, socializar los medios de la producción.

8.- La coalición profesional es una institución puesta al servicio de los trabajadores y no al servicio de otras instituciones.

9.- La coalición de los trabajadores debe estudiarse desde un punto de vista realista y no formal, porque nuestros obreros necesitan hoy, más que nunca, protección, libertad de decidir sus destinos, pues para ellos fue creado el Derecho del Trabajo.

10.- Se hace imperativo que a la coalición de los trabajadores se la dote de personalidad jurídica en forma expresa, ya que de otra manera no podrá ejercitar los derechos que como sujeto del Derecho del Trabajo le corresponden, y por otro lado, su actuación dentro de la sociedad necesita seguridad.

11.- La coalición de los trabajadores pertenece al derecho colectivo del trabajo, y por lo tanto, al derecho social que afirma el artículo 123 constitucional.

12.- La coalición es una institución que se funda en el derecho de asociación profesional.

13.- La coalición de los trabajadores puede ejercer todos los derechos que se refieran a la defensa de los intereses comunes de los trabajadores.

14.- La acción de la clase trabajadora, mediante la coalición, puede ser el motor que encamine al mundo hacia la construcción de una sociedad más justa.

15.- Es necesario y urgente que se revise la institución de la huelga, a fin de que sea un instrumento más efectivo en beneficio de los trabajadores y de la sociedad.

16.- Los hombres que viven de su fuerza de trabajo tienen la palabra y la acción.

BIBLIOGRARIA GENERAL.

- 1.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1917. Tomo 1 y 11.
- 2.- De Velázquez P. Chávez Martha, El Derecho Agrario en México, - Editorial Porrúa, S.A. México.
- 3.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos 1 y 11, Editorial Porrúa, S.A. México 1966.
- 4.- Gómez Granillo Moises. Apuntes de Economía Política, Segundo - Curso 1966.
- 5.- Mendieta y Nuñez Lucio. El Derecho Social, Editorial Porrúa, - S.A., México 1953.
- 6.- Radbruch Gustavo. Introducción a la Filosofía del Derecho.
- 7.- Trueba Urbina Alberto. El Artículo 123, Talleres Gráficos, Laguna, México 1943.
- 8.- Trueba Urbina Alberto. El Nuevo Artículo 123, Editorial Porrúa S.A., México, 1967.
- 9.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.
- 10.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A., México 1970.
- 11.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ley Federal del Trabajo de 1931, Editorial Porrúa, S.A., México 1969.
- 12.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. México 1970.
- 13.- Cabanellas Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo Pág. 15 -- Buenos Aires. 1946.
- 14.- Chávez Orozco Luis. Historia Económica y Social de México. Ediciones Botas. México, 1938. pág. 64.
- 15.- Alonso García Manuel. Curso de Derecho del Trabajo 2a. Ed. Barcelona. pág. 145.