

64



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

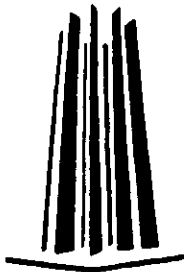
**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON**

**“BASES JURIDICAS PARA EL DESARROLLO Y
DIFUSION DE UNA NUEVA CULTURA
LABORAL DE MEXICO”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
JOSE ALBERTO CAMACHO CORDOVA

ASESOR: LIC. HECTOR VEGA HERRERA

283969



México

2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi madre.

María de Lourdes Córdoba Robles, que con su presencia fortaleció mi espíritu y en mis momentos de soledad apareció en mi mente, para lanzarme a la victoria, con el sólo aliento de su recuerdo.

A mi padre.

Cecilio Camacho Sanchez, a ese hombre que solitario luchó tratando de hacer hombres a sus hijos, luchando con fe y esperanza, sonriendo a la vida, forjando con el sudor de su frente el futuro de sus hijos, aunque por dentro su alma estuviera desangrada por estar con nosotros y no en el cielo.

A ti mi verdadero padre, esperando que al recibirme como abogado sepas, que tu también cumpliste y si algo pudiera darte, en el pasado, presente y futuro sería el título de padre.

Con lagrimas en mis ojos, y sin ocultar el dolor que todavía siento, y que me hace vibrar mi pecho, gracias padre, por que fuiste tu el único que nunca me perdió la fe.

A mi esposa.

Rosalina Padilla Zamudio, con todo mi amor te dedico éste trabajo producto de mi esfuerzo, reconociendo tus sacrificios y esperando recompensarte con lo que único que te puedo dar, que es mi amor, para que en el momento de nuestra vida y muerte, unidos podamos disfrutar, a lado de nuestra hija, el beneficio de ésta obra. Esperando no herirte nunca mientras exista entre nosotros la palabra amor.

Para mi hija Rebeca.

Tesoro de mi vida, te dejo este trabajo como muestra de mi vida, esperando que sepas que fuiste tu el motivo principal para realizarlo, no espero que en un futuro seas mejor que yo, ni inferior tampoco, lo único que te pido es que te realices como ser humano, que honres a tu madre y tengas respeto a tus semejantes y no pierdas los valores humanos, como son la verdad, la bondad, el amor, la justicia y muchos otros que en casa aprenderás.

Sólo ten temor a dios, cualquiera que sea la idea, que de él tengas y cuando las cosas no te salgan bien, vuelve a empezar, siempre habrá tiempo para empezar de nuevo. Y cuando no encuentras soluciones, voltea tu interior y encontrarás la respuesta, ya que tu y sólo tu podrás solucionar los problemas que tengas.

No te olvides de tu madre y si acaso ya no existo lo único que te exijo, es que tu mi tesoro, seas feliz.

Mis bendiciones para ti, tu padre.

A mis hermanos.

A todos y a cada uno por igual. A ellos que con amor y fuerza compartieron y comparten mi suerte en momentos difíciles, y con sus consejos y alegrías, me dieron fe y con sus lagrimas me apoyaron en momentos difíciles, me recordaron el coraje y el cariño de nuestros padres, para que sirva de ejemplo para nuestros hijos.

Con amor y respeto.

Para Francisco Andrade, a ti mi amigo, por todo lo que me ayudaste, por tu lealtad y gran amistad, y en los días que me queden trataré de agradecerte el tesoro del tener un amigo.

Al Lic. Hector Vega Herrera, quien con paciencia y dedicación, me dirigió la presente tesis y me impulso a lograr la meta, ya que sin su apoyo, no hubiera concluido, esperando no haberlo defraudado.

**"BASES JURIDICAS PARA EL DESARROLLO Y DIFUSION DE UNA NUEVA CULTURA
LABORAL EN MEXICO".**

INTRODUCCION

I

CAPITULO I

1. GENERALIDADES DE LA DIFUSION NECESARIA DE LA CULTURA LABORAL..... 12

- 1.1 SURGIMIENTO DE LA CLASE OBRERA A NUESTRO PAIS..... 14
- 1.2 DESARROLLO DE LA CLASE OBRERA EN NUESTRO PAIS 16
- 1.3 LA IMPORTANCIA RELATIVA A LA EDUCACION Y CAPACITACION PARA EL TRABAJO..... 25
- 1.4 MECANISMOS PARA IMPLEMENTAR LOS MARCOS JURIDICOS QUE TUTELAN LA CULTURA DE LA CLASE OBRERA COMO OBLIGACION TRIPARTITA..... 39

CAPITULO II

2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO..... 50

- 2.1 NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO..... 51
- 2.2 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO..... 53
- 2.3 FIGURAS JURIDICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO..... 58
- 2.4 TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE HACER CUMPLIR LAS PRESTACIONES DE TRABAJO..... 60

CAPITULO III

3. GENERALIDADES DE LA HUELGA Y AVANCES DE FORMACION DE LA CLASE TRABAJADORA..... 66

- 3.1 ANTECEDENTES DE LA HUELGA..... 66
- 3.2 CONCEPTO Y CLASIFICACION DE LA HUELGA..... 68
- 3.3 NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA Y AVANCES CULTURALES..... 72
- 3.4 CULTURALIZACION DE LA CLASE TRABAJADORA EN EL ESTADO DE MEXICO..... 74
- 3.5 MARCOS JURIDICOS QUE TUTELAN LA CULTURA DE LA CLASE TRABAJADORA EN EL ESTADO DE MEXICO..... 76

CONCLUSIONES..... 79

BIBLIOGRAFIA..... 82

INTRODUCCION

Como es lógico suponer, en la Tesis que ahora presento, y que se refiere a la necesidad de implementar los marcos jurídicos, para facilitar el desarrollo cultural y tecnológico de los obreros por razones concretas, me referiré exclusivamente a los aspectos jurídicos contenidos en la Ley Federal del Trabajo, cuyo antecedente en nuestro país lo establecieron los Constituyentes de Querétaro, en el Artículo 123, que se refiere al Trabajo y a la Previsión Social, Artículo que según se sabe, en su tiempo significó el pronunciamiento más avanzado de la legislación en todo el mundo, porque ya en los primeros años del siglo, la que ha sido llamada lucha social, tenía expresiones tan violentas como las que se produjeron entonces en la antigua Rusia zarista; en el trabajo que ahora presento me propongo hablar particularmente, sobre las cuestiones básicas que se discutieron en el Congreso Constituyente de Querétaro, sin examinar los problemas que para entonces, en Europa por lo menos, abordada el socialismo; pues en México, tanto la Revolución como la propia Constitución de 1917 no tuvieron como finalidad substituir la propiedad privada de los medios de producción por la propiedad social de los mismos.

Partiendo del cuadro anterior intento estudiar las dimensiones de la Ley Federal del Trabajo en relación con las exigencias que hoy, más que nunca supone la capacitación y el adiestramiento, no menos que la elevación del nivel cultural de los que con el esfuerzo de su acción y/o su inteligencia mantienen los esfuerzos por realizar los preceptos económicos y culturales de la nación.

En cada uno de los capítulos que conforman esta investigación frecuentemente haré referencia a hechos tan conocidos como el surgimiento de la clase obrera, que fue creciendo en todo el mundo en la medida que se introducían los métodos modernos y se inventaban maquinas para duplicar la ganancia sin tomar en cuenta los intereses de quienes manejaban las máquinas, los que, como Inglaterra comenzaron a organizarse y llegar a exigir los derechos políticos de que se habla cuando se hace referencia al movimiento Cartista.

En el caso de México, en el sexenio pasado, se ha insistido la necesidad de aumentar la productividad y la calidad de las mercancías, para poder competir.

En el mercado mundial con las grandes empresas, que son características en los países desarrollados que forman en Europa el Mercado Común, en Japón y en los Estados Unidos de Norte América, país que notoriamente y sobre todo después de la desaparición de la Unión de República Socialistas Soviéticas, adquiere una hegemonía indiscutible porque ha quedado fuera el mayor de sus adversarios, por lo menos en el aspecto de la llamada guerra fría.

Los puntos centrales de esta tesis serán los siguientes:

Me referiré como es natural, primeramente a los esfuerzos que se hicieron en el pasado cualesquiera que hayan sido los antecedentes para la educación y capacitación de quienes habían ocupado los puestos de trabajo en la industria moderna, en el transporte, la minería y la industria textil.

Así en el capítulo primero de esta tesis trato de explicar el desarrollo de la clase obrera en México. Y mencionaré, brevemente algunos de los momentos más significativos de la historia del movimiento obrero de nuestro país, refiriéndome particularmente a las reivindicaciones de los trabajadores que se fueron logrando gracias al esfuerzo de éstos por mejorar sus condiciones de vida y trabajo.

Continúo con la descripción de la lucha del partido liberal por obtener para los trabajadores las condiciones económicas y culturales que requerían para su desarrollo.

A su vez hablo de la discusión que tuvo lugar en el Congreso Constituyente de Querétaro, en lo que se refiere a la educación y capacitación de los trabajadores.

Con relación a este trabajo contiene algunas referencias de lo que he podido investigar respecto a las escuelas, Artículo 123 y la creación de los institutos de capacitación y adiestramiento, los cuales surgen como una prerrogativa de carácter Constitucional en beneficio de las clases trabajadoras, punto que considero es medular para obtener la idea de que se requiere actualizar las disposiciones legales al respecto.

También procuro hacer mención de los avances en materia de la formación de la clase obrera, ya que estos aspectos, al igual que del adiestramiento de los alumnos son factores fundamentales para el desarrollo económico e industrial del país.

Finalmente intento plantear las respectivas proposiciones y sugerencias, para que dentro de las instituciones nacidas del Derecho en México, se implanten los marcos jurídicos necesarios, a fin de lograr la integración de la clase trabajadora a la cultura del trabajo que en éste país debe tener sus propios matices.

Un proceso de Culturización que en la época que vivimos se hace indispensable, ya que al reconocerse la clase trabajadora como tal podrá aprovechar los beneficios de la ley y además impulsar el desarrollo económico del país.

Tales son, pues las apartados centrales del presente trabajo de tesis, con la que pretendo de alguna manera retribuir a la sociedad la oportunidad que he tenido de egresar de esta Universidad, y en especial del área de Derecho, con la que me siento comprometido.

En la búsqueda de asumir con responsabilidad y entereza esta situación, los sectores de la economía nacional han conformado una nueva cultura laboral. Históricamente puede considerarse que comenzó a concretarse en julio de 1995, cuando la CTM. y la Coparmex firmaron el acuerdo denominado "Por un Nueva Cultura Laboral", que fue ratificado en agosto del mismo año por el Congreso del Trabajo y el Consejo Coordinador Empresarial

A ello siguió el establecimiento de nueve mesas de trabajo conjunto, de las que emanaron los Principios de la Nueva Cultura Laboral, suscritos en agosto de 1996, en presencia del Presidente de la República, Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León

La Nueva Cultura Laboral es consustancial con las grandes aspiraciones nacionales, por arribar a mejores niveles de vida para toda la población. Como parte nodal de esta cultura laboral encontramos el logro de una economía próspera y productiva, que genere empleos dignos, suficientes y con remuneraciones justas y decorosas, orientándose al logro de un ambiente de diálogo y de concertación, en donde los problemas se resuelvan sobre bases justas y equitativas, con la democracia como vía ineludible que rija las relaciones laborales.

Asimismo, es de considerar que la Nueva Cultura Laboral surge como una necesidad impostergable para resolver los grandes problemas productivos y sociales del país.

CAPITULO I

1. GENERALIDADES DE LA DIFUSION NECESARIA DE LA CULTURA LABORAL

Con relación a este tema se pretende que el trabajador de estos tiempos adquiera un conocimiento básico suficiente para que tome conciencia que los tiempos sindicales de a mediados de siglo junto con las poderosas confederaciones de Sindicatos sufren una decadencia tremenda por causa de tantos intereses tanto internacionales como nacionales. El trabajador debe aprender los preceptos más importantes de nuestra constitución, relacionándolos con las garantías sociales, y los ordenamientos del derecho de trabajo con la nueva Ley del seguro social, las Afores, etc.

Entiendo que cada trabajador debe cambiar de actitud para poder conocer sus derechos, pero sobre todo hacerlos valer frente a las instituciones correspondientes, por esa razón más que nunca se requiere información en los centros de trabajo con relación a estos temas sin olvidar un aspecto clave para el progreso de México que es la capacitación ya que completa a dos ramas de la Administración, a la educación y a las instituciones laborales. Estos son los problemas más difíciles de resolver para el gobierno mexicano ya que cada vez es más difícil encontrar a la persona con el grado de preparación suficiente para cubrir los nuevos puestos de trabajo que se han creado hasta ahora. El plan de desarrollo ha cubierto algunas fuentes de trabajo de todos los niveles, pero no ha logrado satisfacer las necesidades del pueblo Mexicano, por eso se debe acelerar la formación del personal a través de cursos de capacitación, con instructores nacionales o extranjeros, además, se puede progresar enviando estudiosos becarios a centros de estudio de otros países.

Se debe concientizar al trabajador mexicano que es momento de cambios, su empuje de vida, su nivel cultural y romper la cadena de la explotación que lo embargan desde tiempos de la colonia, se debe trabajar muy duro.

Es necesario que el gobierno aproveche los depósitos minerales y los recursos naturales y forestales, pero sobre todo la paz interna que ha permitido de una manera lenta, pero segura la conciencia social de nuestra legislación y ponerla en marcha por su propio derecho del individuo, para alcanzar elevados índices de productividad y si trabajamos más horas de trabajo el empresario retribuye justamente el esfuerzo del trabajador, que el empresario comprenda que si un trabajador participa en la conducción de la empresa y se siente orgulloso de laborar en esa empresa, se ha podido determinar que la satisfacción en el trabajo se aumenta en forma considerable al permitir una mayor participación del trabajador

en la toma de decisiones resultando todo esto en una mayor rentabilidad para la empresa, sin caer en un sistema socialista, ya que no se ha iniciado al individuo a la colectividad. Esto se reflejaría en un rápido crecimiento de nuestras exportaciones logrando un aumento real contrarrestando el desequilibrio negativo que tiene México en la actualidad.

Se debe guiar al trabajador en un proyecto de vida relativo a su realidad para que tratara vislumbrar en un futuro sus propias metas, por medio de asesorías o cursos de superación, realizando ejemplos y dinámicas en un taller para darnos una idea de los alcances que se pudiera tener con un criterio de responsabilidad profesional-técnico, preparándose para el tercer milenio.

Todo esto basado en un plan de trabajo quizás psicológico dirigido para el fin positivo del trabajador, a pesar de las circunstancias adversas, ya que sólo de esa manera el sujeto tiene una orientación e intención que le permita corregir el mundo teniendo una brújula jurídica básica que le ayude a fortalecer en condiciones difíciles, un cambio de vida y a sus acciones futuras.

Se debe tomar en cuenta las cuestiones económicas de los trabajadores, la falta de valores el fomento al respeto de las instituciones y además a las empresas.

Pero estoy convencido que a partir del nuevo plan de educación básica, obligatoria conforme a la Ley y con la ayuda de los maestros conscientes comprometidos con su deber podría haber un equilibrio ante la ignorancia, la apatía y el desorden que en estos momentos impera en nuestra sociedad e incluso en el mundo.

Por eso se requiere un cambio de actitud para poder cambiar nuestra cultura por medio de una culturización que depende de nosotros, creando así una revolución intelectual de fin de siglo.

Con relación al cambio, en primer lugar se debe tener en cuenta al profesor, ya que él debe concientizar a sus alumnos ya que la congruencia o incongruencia de sus acciones y conocimientos estarán sujetas al juicio de sus alumnos, ya que éste siempre capta y aprende más de lo que observa en nuestra conducta que lo que expresamos en palabras, en clase existe un conflicto y hay escasez de una estructura sólida para renovar las bases de la profesionalización y moralización de los trabajadores e incluso aumentar nuestra auto-estima conociéndonos mejor, quienes somos y que queremos ser, comprendiendo nuestro entorno social.

Con relación a la cultura debemos tomar en cuenta que en los años ochenta fue la época perdida ya que la sociedad Mexicana y los estudiosos en sociología y economía nunca tuvieron un punto de partida para mejorar la situación en México y los problemas sociales y económicos nunca obtuvieron una salida positiva ya que la nación tiende a convertirse cada día más compleja y diversificada dependiendo otros factores como los Geográficos, Económicos y educativos junto con las condiciones, de la edad, el sexo, ocupación y tipo de vivienda del trabajador, diversificando las formas de hablar, de conducta, valores, símbolos patrios, habilidades y creencias del individuo, ganando desgraciadamente los modismos y la desinformación de las culturas transnacionales.

A apoyados por los medios masivos de comunicación, es por eso que la reforma educativa debe ser tajante en hacer respetar y conocer desde las escuelas de educación básica, las tradiciones, las leyes, las instituciones y los partidos políticos nacionalistas, inclusive la religión para fomentar una identidad nacional y sentirnos orgullosos de nuestros orígenes dignos hijos de la cultura azteca, para que los futuros ciudadanos productivos conozcan la importancia del territorio junto con la soberanía nacional con base a nuestra carta magna que nos une y nos da fe para aspirar a un futuro mejor.

1.1 SURGIMIENTO DE LA CLASE OBRERA A NUESTRO PAIS

Al analizar las causas del surgimiento de la clase obrera a nuestro país, es necesario que se tenga en cuenta los estudios económicos que se han realizado, en los cuales he podido aprovechar el que se titula, "Historia Económica de México", cuyo compilador, Enrique Cárdenas, ya que reproduce el estudio realizado por Daw Keremitsis; ya que en 1830 reproduce textualmente los siguientes datos:

"Se dice que los artesanos precolombinos habían hilado y tejido el algodón con gran precisión e intrincados dibujos de excelente calidad, por causa de la conquista esas telas desaparecieron del mercado, durante los años de la colonia, los artesanos tejieron la popular manta, tosca sin blanquear, que se usaba para el vestido de las clases bajas, proporcionando el mercado masivo de las telas de algodón. México en el momento de su independencia tenía aproximadamente una población de seis millones de habitantes, la mayor concentración estaba, como siempre, en el Valle de México, mientras que las regiones costeras como Veracruz, sufrían por la escasez de mano de obra. Entre las ciudades importantes, se encontraba Querétaro, Guanajuato y Guadalajara, pero las más industriales eran Puebla y

Querétaro, que proveían a los mercados de la ciudad de México y Guanajuato, en la industria textil de algodón a la nación, cubriendo la ruta principal de este tiempo".¹

La transcripción anterior, por larga que parezca, ha causado polémicas en la industria textil, en la invención de las máquinas de vapor estableció la diferencia entre el antagonismo de los dueños de las máquinas y los trabajadores, posteriormente después de muchos años de injusticias de tiempos de la Colonia por causa del monopolio de gremios textiles y la industria minera que había constituido una fuerte riqueza para los colonizadores del viejo mundo. Y por causa de la Revolución Industrial y la invasión Francesa a España en el siglo XVIII por Napoleón Bonaparte. Motivo a los criollos a tratar de cambiar su forma de vida e independizarse de la Corona de España y fue en la Ciudad de Querétaro cuando Don Miguel Hidalgo y Costilla proclaman la Independencia de México e inicia el movimiento armado, aboliendo la esclavitud y manifestando la separación de la Nueva España del Imperio Europeo Español, pero hasta el año de 1824 con la Independencia de México se logra una cierta autonomía para el trabajador, pero desgraciadamente la Nación firmó varios compromisos con Francia e Inglaterra y se permitió la concesión de algunas empresas estratégicas y por lo tanto la patria tuvo que ceder derechos incondicionales con esas potencias y por lo tanto el pobre minero y artesano se convertía en un obrero de Inglaterra sufriendo los estragos de la Revolución Industrial y el Imperialismo, por si fuera poco algunos años de Independencia, México sufre la invasión de los Estados Unidos y Francia, que por ese entonces intervinieron la economía y política del país.

Por eso es que la situación laboral no pudo ser resuelta ni siquiera por el Presidente Benito Juárez con sus Leyes de Reforma en 1857, ya que el interés mayor consistió en unificar la República y hacer frente a los invasores, por esa razón el problema agrario y de justicia social del campesino y trabajador tenía que esperar por muchos años.

A la muerte de Juárez el General Porfirio Díaz hábilmente acudió al poder y fundó una dictadura que duraría casi 30 años, y por esa razón el país sufrió grandes cambios administrativos y políticos, en primer lugar los ayuntamientos de todas las ciudades del país habían quedado a la voluntad de los jefes políticos del Presidente, suprimiendo la naturaleza jurídica del Municipio, por si fuera poco la tolerancia de latifundios y haciendas; y la destrucción de la democracia los elementos suficientes para provocar la primer Revolución Social del siglo XX.

¹ Dawn Karamitsis. "Los problemas de industrialización del siglo XX". Ed. Universitaria de Buenos Aires, Pág. 107

1.2 DESARROLLO DE LA CLASE OBRERA EN NUESTRO PAIS

La Revolución Mexicana se inicia el 20 de Noviembre de 1910, en ella participan el Presidente Municipal de Cananea Manuel M. Noguez, el comisario de Agua Prieta Plutarco Elías Calles y el Presidente Municipal de Sonora Alvaro Obregón, todo por causa del golpe de Estado de Victoriano Huerta al asesinar al Presidente electo Francisco I. Madero y José María Pino Suarez.

Este movimiento se confundió muchas veces como lucha política de intereses creados, ya que sus líderes carismáticos carecían de noción alguna de lo que era la administración del Estado, olvidando en muchos momentos a los campesinos y obreros textiles que sólo pedían un trato más justo.

Tal como se sabe, los trabajadores recibían un trato inhumano y eran obligados a cubrir extensas jornadas de trabajo. En ese entonces los trabajadores eran considerados por los dueños de las empresas no más que animales de trabajo, a los cuales había que maltratar para tener mayor rendimiento. No se podía pensar que las condiciones de trabajo debían ser dentro de un ambiente higiénico y con una jornada que les permitiera contar con el tiempo suficiente para el descanso, mucho menos contemplar el derecho a la recreación y la cultura de los trabajadores.

Con el fin de explicar el surgimiento de una clase social nueva en nuestro país, me permitiré tratar de explicar el desarrollo no solamente numérico, sino intelectual de la clase social naciente que entonces contaba con el apoyo de gentes como las que iniciaron el movimiento liberal, encabezado por Ricardo Flores Magón, este personaje del movimiento obrero del país, comenzó a dar impulso a una nueva doctrina, en la cual despertaba la inquietud de los miembros de la clase trabajadora, un anhelo de mejoras a las deplorables circunstancias en que se encontraban. Se debe considerar como testimonio escrito en México la aparición de la clase obrera en el país.

En el entonces Distrito de Tlalnepantla , Estado de México, los obreros de Monte Bajo manifestaron lo siguiente:

"Los que suscribimos, nos dirigimos a vosotros para deciros que parece que os contemplamos hundidos en un profundo sueño, hermanos nuestros, comprenderéis la necesidad de despertar de vuestro profundo trance para que sigáis a independientes escritores obreros que, incansables no cesan de pedir por medio de la Prensa el remedio a tanto mal, para bien de nuestra querida patria; y esos dignos escritores, amigos nuestros son los redactores de los populares periódicos "El hijo del Trabajo" y la Revolución Social.

Quienes han presentado un proyecto de Ley del Pueblo, en el cual vemos cifrado el agradecimiento de la república, si alguna vez nuestros legisladores la sancionasen con su aprobación.

Si hermanos, despertar y levantaos; encended vuestras lamparas y velad, esperemos alertas por última vez el cumplimiento de lo que ofrecieron al pueblo en su manifiesto de los cuarenta y tantos diputados del congreso recomendándoles la aprobación del proyecto de la ley del pueblo; si así mismo lo hacen, merecerán nuestra gratitud, por eso poco nos importa morir hoy que vivimos en la miseria por la ineptitud de un Gobierno que así mismo se bautizo regenerador y humillados por la avaricia de los que se creen poderosos después de haber enriquecido a nuestra costa. Hermanos Cuidad que vuestras luces no se extingan, pues no tarda el día que un nuevo Hidalgo nos hable y vosotros seguid adelante cumpliendo con la bella misión que os habéis impuesto, que el día vendrá en que el pueblo mexicano agradecido bendiga vuestros trabajos, dándonos el premio que merecéis como buenos mexicanos amantes de vuestra patria y del bienestar de sus hijos.

Tened presente que si hoy os dirigimos la palabra más de dos mil hombres, mañana tal vez os hable de un millón de hermanos nuestros, que se pondrá a vuestro lado a luchar hasta conseguir el triunfo de nuestras benéficas aspiraciones manifestadas en el referido proyecto de la Ley del pueblo, el cual secundamos en todas sus partes".²

La importancia del texto citado es clara, ya que refleja en forma muy expresa lo que los trabajadores de ese tiempo debían padecer, tal como si pertenecieran a los dueños de la empresa para la cuáles laboran.

Se explica entonces el llamado que se hacía a la conciencia de las masas trabajadoras como una clase social, la cual necesita unirse para poseer la fuerza necesaria que les permita mover a la sociedad desde sus mismos cimientos, podemos asimismo conocer las legítimas aspiraciones de una clase naciente que exige justicia.

Es necesario recordar que las condiciones sociales de la época en que se publicó el texto arriba citado era de tremenda convulsión ya que la nación recién había obtenido su independencia, y los cambios surgido en busca de un gobierno estable provocaban gran inestabilidad política en el país, sin que ello beneficiara en forma alguna a los trabajadores.

Como dato histórico debemos recordar que los trabajadores afectaban el embate de la Revolución Industrial que apenas llegaba a México ya que en unos 70 años atrás el

Emperador Maximiliano otorgó 38 concesiones para explotar los yacimientos en diversas partes del país ya que comenzaban a surgir en el mundo.

"La industria petrolera fue en 1900 un aventurero de Norteamérica llamado Edward L. Doheny que descubrió un yacimiento enorme en la Huasteca Potosina, ya en 1910 las compañías petroleras Americanas, Controlaban un 97% de la producción concesionadas por Porfirio Díaz hasta 1998".³

Con relación a la educación desde el inicio de la Colonia hasta principios del siglo XX, la iglesia católica, desempeñó un papel de primera importancia en la tarea educativa en todos los niveles, estableciendo en esa época las escuelas de las primeras letras y posteriormente, las academias normales y curatos junto con parroquias, cabe señalar que en esa época fue donde evolucionaron los gremios de los artesanos que desempeñaban su oficio de calidad y con adiestramiento que duraba varios años para lograr la precisión requerida de la producción del trabajo.

Posteriormente en el siglo XIX, a partir de la lucha de independencia a los patriotas de esa época del país como Hidalgo, Morelos, Guerrero, posteriormente en las Leyes de Reforma, Valentín Gómez Farías, Benito Juárez, impulsaron medidas para extender la educación entre los habitantes del país, sin embargo se enfrentaron a graves dificultades tales como lo fueron:

- A) La diversidad Lingüística y cultural del país.
- B) La gran diversidad y dispersión de la población Rural y escasez de los recursos.
- C) La inestabilidad política.

A principios del siglo la sociedad Mexicana exigió que se realizaran transformaciones de la vida social del país, las comunidades campesinas demandaron la restitución de sus tierras y los obreros pidieron mejores condiciones de trabajo. En esa época Porfirio Díaz sostenía su dictadura en el país y no atendió las demandas de la sociedad Mexicana y persiguió y encarceló a quienes criticaban la actitud del gobierno iniciando así la multicitada revuelta nacional, que concluyó con la elaboración de las Leyes Constitucionales de 1917.

En el precepto tercero de nuestra Carta Magna, establece que todo mexicano tiene derecho a una educación básica, gratuita y obligatoria, cabe señalar que conforme al Artículo 31, de nuestra Ley fundamental aclara que es obligación de los mexicanos, hacer que sus hijos concurren a las escuelas públicas y privadas del país y a la vez la Ley General de Educación obliga al Estado a prestar los servicios públicos, con relación y capacitación, es por eso que

2 Idem.

3 Pemex, Petroleos Mexicanos. Historia del Petróleo en México 1981, Complejo, Ed. Mexicano, II Edición, Pág. 28 y 48.

la mayoría de las empresas aportan una cooperación al Estado para poder capacitar a los jóvenes o a la comunidad en beneficio de éstos.

En el régimen del General Lázaro Cárdenas, se fomento la educación vinculada con el proceso tecnológico del país, incrementando las vocacionales y el Instituto Politécnico Nacional, junto con las secundarias técnicas, es por eso que desde esa fecha los jóvenes tienen una capacitación para integrarse al proceso productivo, administrativo y operativo de cada industria.

Al entrar poco a poco, en materia de nuestro tema con relación del desarrollo de la clase obrera en México, ya en épocas del Presidente Miguel Alemán, se puso en marcha un proyecto ambicioso, el cual trataba de dar una imagen de que México se podía equiparar a un país modernista, siendo en realidad un país tercer mundista.

Lo que fue verdad es que se crearon muchos oficios y materias técnicas y cada una requiere conocimientos y habilidades específicas para su buen desempeño, ya que los jóvenes mejor preparados tienen oportunidad de preparar y desempeñar trabajos de mayor responsabilidad y por lo tanto de obtener mejores salarios.

Pero en la realidad de nuestra sociedad, en los centros de trabajo algunas responsabilidades o actividades exigen un gran esfuerzo físico durante muchas horas de cada día, por lo general son empleos mal remunerados porque no requieren preparación, sin embargo para tener posibilidad, el obrero debe mostrar los conocimientos y habilidades adquiridos en la escuela.

En la actualidad la posibilidad de empleo, cada vez es más escasa y los empleos son más sofisticados, y en la mayoría de los casos son explicados en sus centros de trabajo, con un sueldo desfavorable y poco remunerado ya que los patrones no les piden mucha preparación.

Pero los avances científicos y los cambios tecnológicos, junto con los sociales, así como la integración gradual de México al mercado de América del Norte, con el tratado de libre comercio, que entró en vigor el primero de Enero de 1994, por este hecho se exigió un mayor nivel de preparación.

La revolución intelectual junto con los medios de comunicación y de transporte o de satélite han puesto en contacto todas las regiones y pueblos en la tierra, pero este hecho compromete a México, en una competencia hasta hoy desigual, afectando la economía nacional, compitiendo con sus productos, faltos de calidad y tecnología.

Es en este caso, un reto que tenemos como mexicanos que queremos que el país salga adelante y es el fundamento general de esta investigación, por esa razón, no podemos permitirnos perder, ya que la oportunidad del destino esta echada y no tiene otra cosa, que salir adelante, perfeccionando la preparación y capacidad, tratando de adecuar la legislación por medio del poder legislativo, para encuadrar y equiparar las Leyes y las Instituciones que vayan más acorde, con una realidad que garantice al trabajador una capacitación para que su familia tenga una oportunidad de sobrevivir en el próximo milenio.

Con relación a los propósitos de la SER desde su inicio cuando en 1921, el Presidente Alvaro Obregón encomendó al profesor José Vasconcelos la creación de un organismo del poder público, que se encarga de reorganizar y coordinar las actividades de educación y difusión de la cultura en el territorio nacional. Cabe señalar que las directrices más importantes de la SEP son las siguientes:

Llevar la educación pública a las comunidades rurales y urbanas para mejorar el nivel de vida de los mexicanos.

Integrar a los grupos indígenas en las costumbres y cultura nacional.

Impulsar la educación técnica en las ciudades.

Crear bibliotecas públicas y libros.

Con relación a la educación media superior por medio de las instituciones educativas ha procurado garantizar a los mexicanos la educación primaria y secundaria para tratar de asegurar la transformación y desarrollo del país.

Lo que fue verdad es que se crearon muchos oficios y materias técnicas y cada una requiere conocimientos y habilidades específicas para su buen desempeño, ya que los jóvenes mejor preparados tienen oportunidades de preparar y desempeñar trabajos de mayor responsabilidad y por lo tanto de obtener mejores ingresos.

Pero en la realidad de nuestra sociedad, en los centros de trabajo algunas actividades exigen un gran esfuerzo físico durante muchas horas de cada día, por lo general son empleos mal remunerados porque no requieren preparación, sin embargo para tener una mejor posibilidad, el obrero debe demostrar los conocimientos y habilidades adquiridas en la escuela.

En la actualidad la posibilidad de empleo, cada vez es más escasa y los empleos son más sofisticados, y la mayoría de los trabajadores son explotados en sus centros de trabajo con un sueldo desfavorable, cabe señalar que para obtener empleos, como primer criterio es necesario que:

Los futuros empleados tengan por lo menos una formación tecnológica.

Que tengan experiencia mínima de dos años de trabajo.

Exista un periodo de prueba y capacitación para comprobar que el trabajador es diestro en la actividad intelectual o física en su trabajo.

Es por eso que el Estado ahora más que nunca esta obligado a prestar servicios educativos para que toda la población pueda cursar la educación preescolar, la primaria y la secundaria en forma gratuita.

Una vez terminada la secundaria, los jóvenes puedan continuar sus estudios, escuelas públicas o privadas que se imparten de acuerdo a las condiciones y actitudes personales de acuerdo a la capacidad del individuo.

Conforme a la SEP se realizó una clasificación del tipo de educación y la diversidad de instituciones educativas ya sea de naturaleza termina, tecnológicas o profesionales las cuales son las siguientes:

A) Escuelas orientadas hacia una carrera profesional.

Escuela Preparatorias.

Colegios de Bachilleres.

Bachillerato Pedagógico

Escuelas tecnológicas que otorgan una educación terminal.

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica. (CONALEP)
Centro de Estudios Técnicos Industriales y de Servicios

C) Escuelas bivalentes (atienden varias finalidades).
Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios.
Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos.
Centro de Bachillerato tecnológico Agropecuarios.
Centro de estudios Tecnológicos del Mar.
Bachillerato Impartido por los Institutos Tecnológicos.

Con relación a nuestra Carta Magna, específica claramente en su Artículo 123, que tiene como propósito fundamental, impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre; su trabajo...

Nuestro precepto representa, una de las garantías sociales más valiosas de nuestro país. Esta Ley se caracteriza por su amplitud, en su contenido y requiere una gran precisión para abarcar la extensa gama de actividades laborales que se realizan en México, el derecho laboral considera que "Toda persona tiene derecho a un trabajo digno socialmente útil: al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley".

La Ley trabajo regula algunas condiciones del trabajo que como persona física debemos considerar, las cuales son las siguientes:

Se debe elaborar el contrato de trabajo.
La duración de la jornada de trabajo general se debe respetar.
Se debe de limitar el trabajo de los menores de edad.
La protección para las mujeres embarazadas cuando estén en periodos de lactancia.
Se debe respetar las características del salario mínimo.
Otras más que especifican nuestras leyes.

Debemos recordar que no solo los constituyentes de Querétaro han hecho su gloriosa intervención para dignificar al trabajador ya que cronológicamente en la Ciudad de México el

12 de Marzo de 1941 se presentaron a una junta los representantes de las dos organizaciones más importantes del rubio proletario que fueron la CROM y la CTM con el propósito de unificar intereses tanto políticos como ideológicos de las necesidades de los obreros de esa época, desgraciadamente esas centrales obreras eran afiliadas al entonces Partido de la Revolución Mexicana heredado por Lázaro Cárdenas, heroico personaje socializado de esa época principalmente en la industria petrolera y en esa ocasión se unieron las mencionadas confederaciones por el problema de que México había entrado a la Segunda Guerra Mundial siendo el Presidente el General Manuel Avila Camacho, posteriormente otro logro a los trabajadores de México fue el de el entonces Presidente Manuel Avila Camacho cuando se comprometió con el pueblo de México a crear las Leyes de Seguridad Social que protegerán a los Mexicanos a la hora de la adversidad, en la orfandad, en la viudez de las mujeres o la vejez.

“Tal compromiso obedeció al deseo de realizar los anhelos consagrados en la fracción XXIX del Artículo 123 Constitucional. Y de hacer cumplir efectivamente el Artículo 305 de la Ley Federal del Trabajo que previene que los patrones deberán cumplir las obligaciones emanadas de los riesgos profesionales asegurando, a su costo al trabajador a beneficio de quien deba percibir la indemnización favoreciendo la integridad del trabajador”.⁴

Otro gran dirigente proletario fue Vicente Lombardo Toledano, que comandaba a la confederación de Trabajadores de México y tenía mucha fe en un joven líder sindical que dirigía un grupo de lecheros en el bajío llamado Fidel Velázquez que posteriormente formaría un imperio laboral alineado siempre al ejecutivo, aunque se debe reconocer que en esa época realiza grandes acuerdos laborales en México.

Estos dos personajes defendieron las políticas de Cárdenas y de Avila Camacho principalmente en la política exterior, pero nunca el pueblo mexicano de este siglo, se unió al

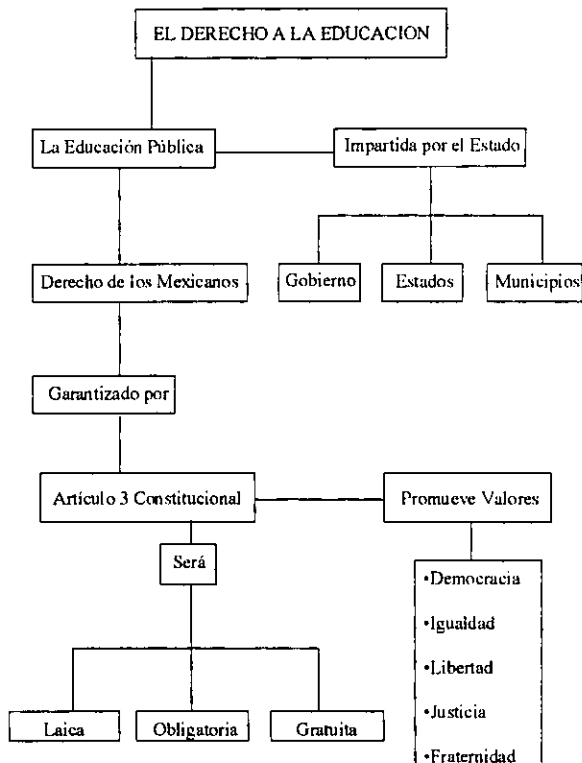
problema proletario petrolero que encabezó el Presidente Lázaro Cárdenas del Río que enfrento la problemática de las compañías Inglesas y Norteamericanas “Standard Oil” y la “Royal Dutch Shell” que en primer lugar había apoyado la creación del sindicato de trabajadores petroleros en la República Mexicana en 1935 “STPRM” que logro un contrato

⁴ Ibidem

colectivo de aplicación General favoreciendo a quince compañías en México, pero dos veces se realizaron dos huelgas que duraron 13 días y que paralizaron la economía nacional.

“El conmemorable 18 de Marzo de 1938 cuando declararon expropiados a favor de la nación los bienes de las compañías petroleras quedando una deuda de 1,606 millones de pesos”.⁵

Careciendo de técnicos capacitados enfrentando también un “Boicot” contra la economía mexicana cerrando los mercados internacionales a nuestro petróleo en todo el mundo. A partir de 1938 el crecimiento ininterrumpido de PEMEX se pudo palpar en la constitución de gigantescas instalaciones como las refinerías y petroquímicas que pasan de 81 plantas, capacitando más y mejor a sus trabajadores.



⁵ Ibidem

1.3 LA IMPORTANCIA RELATIVA A LA EDUCACION Y CAPACITACION PARA ELTRABAJO.

La lucha por la independencia económica de México, no debe ser una frase de agitación política, es una advertencia para que los trabajadores hagan un esfuerzo para contar con una planta productiva más competitiva entre las empresas extranjeras y nacionales esto exige algo más que un simple entrenamiento y educación de tipo técnico. Se requiere de la consolidación de una cultura con acentos nacionales.

Es posible que mis afirmaciones se asocien con la mayor parte de los autores laborales, pero la insistencia actual de hablar del liberalismo económico me parece que explica las dimensiones de la Revolución Mexicana, de la que han surgido instituciones como aquellas que se relacionan con el capítulo que se llama del trabajo y de la previsión social el cuál está contenido en las disposiciones contempladas en el Artículo 123 Constitucional que en lo conducente a la investigación que me ocupa, en su fracción XIII dice:

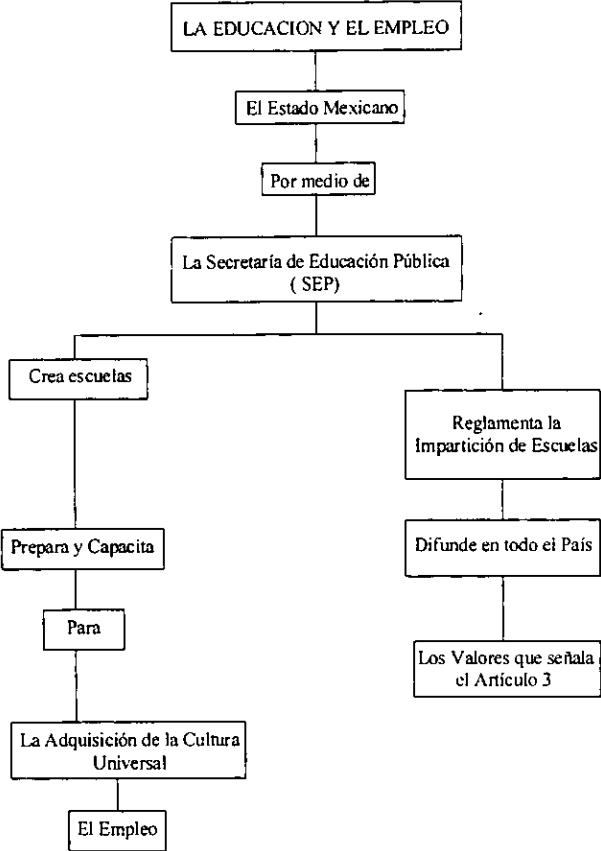
Las empresas, cualquiera que sea su naturaleza, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Esta disposición, resultado de la Reforma publicada en el diario oficial de la federación el 9 de Enero de 1978, fecha a la cual se modificó el apartado del Artículo 123, eleva a rango constitucional el derecho de los trabajadores a la capacitación, lo que significa un avance determinante en materia de formación de los trabajadores, estableciendo la obligación patronal de proporcionarla de acuerdo a la Ley reglamentaria respectiva.

La capacitación en México como una obligación se remota, al código civil de 1870 en el cual se establece el contrato de aprendizaje, figura jurídica que fue retomada por la Ley del Trabajo de 1931. Misma que obliga al patrón a enseñar un arte u oficio al trabajador y al otorgarle una retribución a cambio de sus servicios personales.

Existen en el Marco Jurídico Mexicano dos preceptos que norman los aspectos fundamentales de la formación de personas calificadas por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de Educación. En virtud de lo anterior, las disposiciones legales respectivas se ubican en dos grandes grupos: El relativo a la capacitación de personal con miras a ubicarse en el mercado de trabajo y el correspondiente a la formación de recursos humanos que estén sujetos a una relación laboral. Con base a esta clasificación general, el marco jurídico de la capacitación y adiestramiento se dividirá en dos grandes aparatos:

- A) Capacitación para el trabajo, relacionado con las disposiciones relativas del sistema educativo.
- B) Capacitación en el trabajo, relacionado con disposiciones definidas en las normas laborales.



CIENCIAS AGROPECUARIAS

- Agronomía
- Ciencias forestales
- Química y zootecnia

CIENCIAS DE LA SALUD

- Bioquímica y tecnología de alimentos
- Enfermería
- Farmacobiología
- Medicina
- Nutrición
- Odontología
- Optometría

CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS

- Biología
- Ciencias atmosféricas
- Ciencias del mar
- Física
- Geología
- Matemáticas
- Química

CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

- Antropología y arqueología
- Arte
- Ciencias de la comunicación
- Ciencias políticas
- Derecho
- Educación
- Filosofía
- 7Geografía
- Historia
- Letras
- Psicología
- Trabajo social

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

- Administración y finanzas
- Archivonomía y biblioteconomía
- Comercio
- Contaduría
- Economía
- Relaciones comerciales
- Turismo y administración
- Hotelería
- Ventas y mercadotecnia

INGENIERIA Y TECNOLOGIA

- Aeronáutica
- Arquitectura y diseño
- Computación y sistemas
- Ingeniería civil
- Ingeniería eléctrica
- Ingeniería electrónica
- Ingeniería energética
- Ingeniería extractiva
- Ingeniería física
- Ingeniería industrial
- Ingeniería mecánica
- Ingeniería metalúrgica
- Ingeniería naval y marítima
- Ingeniería pesquera
- Ingeniería química
- Ingeniería textil
- Oceanología
- Petroquímica

EDUCACION NORMAL

- Educación preescolar
- Educación primaria
- Educación superior
- Educación rural
- Educación especial
- Educación física

La preparación de los individuos para su posterior inserción en el sistema nacional es responsabilidad, casi exclusiva del sector educativo en el sistema Educativo Nacional, se encuentra la mayor parte de los recursos de que dispone en el país en lo que toca a la capacitación para el trabajo no obstante, algunas otras dependencias del sector público disponen de infraestructura complementaria de la materia.

La Ley Federal de Educación regula educación impartida a todos los niveles, sea por el Estado, y por los particulares con autorización o reconocimiento de validez oficial. Dicha ley precisa también en las características y niveles del Sistema Educativo Nacional.

Comprende acciones en materia de capacitación y adiestramiento para el trabajo y la realización de las actividades Educativas específicas para la población marginada.

Esta Ley establece la obligación, para las dependencias del ejecutivo Federal, de coordinar, con la Secretaria de Educación Pública la formulación de planes y programas de estudio, así como el establecimiento de Instituciones educativas. Obliga de igual manera, a los particulares que imparten educación a obreros y campesinos, a solicitar autorización, de la Secretaria de Educación Pública para tal efecto y facultad a los Gobiernos Estatales para que, dentro de sus respectivas Jurisdicciones otorguen, nieguen o revoquen autorizaciones para desarrollar este tipo de acciones Educativas.

La Ley Federal del Trabajo dispone la coordinación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de Educación Pública para implantar planes y programas de capacitación para el trabajo, y en todo caso, para la expedición de certificados conforme a lo establecido en esta Ley y los diversos ordenamientos Jurídicos aplicables.

La Ley Nacional de educación para adultos y la del Seguro Social tratan el tema de la capacitación para el trabajo, la primera está comprendida dentro del Sistema Educativo Nacional, establecido el marco jurídico en el que se situán las acciones y las oportunidades educativas a grupos de población mayores de quince años que no hayan cursado o concluido estudios de primaria o secundaria, establece también una serie de características y condiciones para la realización de las acciones Educativas que permitan a la población atendida, adquirir un nivel mínimo de conocimientos y habilidades que les faciliten el acceso

a condiciones socio-económicas favorables, incluyen finalmente, actividades de capacitación que amplían el campo de capacitación y el campo de la educación básica para adultos.

Todas estas acciones se llevan a cabo por conducto del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

La Ley del Seguro Social confiere al instituto respectivo atenciones para proporcionar servicios sociales de beneficio colectivo, así el Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro de los programas básicos de prestaciones sociales, incluyen el adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo.

Otras leyes como la Federal de Turismo, la de Vías Generales de Comunicación y la ley Orgánica de la Administración Pública Federal otorgan facultades al Gobierno Federal, para que por conducto de las dependencias competentes realice acciones en la materia, por ello; los reglamentos interiores de las Secretarías de Educación Pública, y el sistema para el desarrollo Integral de la Familia, entre otras, les precisan atribuciones en relación con la capacitación y el adiestramiento para el trabajo, prevén incluso en algunos casos, la creación de instituciones específicas para llevarlas a cabo, con el objeto de coadyuvar en la formación del personal calificado requerido por el aparato productivo, y la necesidad de reorientar y revalorizar a las profesiones técnicas.

Fue creado por decreto presidencial el 28 de Diciembre de 1978 el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, los estudios que ofrecen son de carácter terminal no propedéutico, además de mantener un estrecho contacto con los distintos sectores productivos del país, con el objeto de dar respuesta apropiado a los requerimientos formativos planteados.

En lo que respecta a la capacitación en el trabajo se encuentra que, con motivo de las modificaciones Constitucionales efectuadas en 1978, se publican los ajustes correspondientes a la Ley Federal del Trabajo. Se adiciono una serie de disposiciones que otorgan una dimensión diferente a la capacitación y el adiestramiento en el país, y se confieren atribuciones a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para organizar, promover y supervisar, así como para el registro de constancias de habilidad laboral.

En esencia, las modificaciones efectuadas a la constitución y a la Ley reconocen a la capacitación como un derecho Social y obligan al empresario a satisfacer las necesidades de sus trabajadores.

La formación en el ámbito laboral complementa y actualiza el derecho a la Educación, plasmando igualmente en la Carta Magna, asimismo la vinculación que se da entre el proceso de formación y el lugar de trabajo resulta para empresarios y trabajadores.

El Sistema Nacional de Capacitación y adiestramiento como esta planteado en la Ley Federal del Trabajo, consta de cuatro niveles:

A) En el primero se ubican las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, que deba constituirse en cada una de las empresas del país. Estas comisiones sirven para vigilar la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos de capacitaciones y adiestramientos de los trabajadores.

B) En el segundo se sitúan los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, que atienden los asuntos relacionados con el tema respecto a las diferentes ramas industriales o actividades económicas.

C) En el tercero, se encuentra el consejo consultivo del empleo, capacitación y adiestramiento, estos organismos están integrados en forma tripartita para asesorar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a relación con asuntos de carácter nacional o regional de la materia.

D) Por último, en el cuarto nivel se ubica la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependencia a la que la Ley otorga facultades relacionadas con la organización, promoción, registro y supervisión de actividades vinculadas con la capacitación y el adiestramiento en el país.

A la Secretaría del Trabajo le corresponde entonces, en este marco de referencia el responsabilizarse del registro y control, en su caso de comisiones mixtas, planes y programas de capacitación, constancias de habilidades y agentes capacitores, así como la promoción y organización de la capacitación y el adiestramiento de trabajadores a una relación laboral.

Al patrón le corresponde promover, integrar y registrar las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en su empresa; formular en el seno de ésta, los planes y programas registrados, tramitar el registro de constancia de habilidades de los trabajadores capacitados. Participando en las instancias previstas y al ejercer el derecho de capacitación, el trabajador se prepara para cubrir necesidades de puestos nuevos o para futuras promociones, para ello debe asistir puntualmente a los cursos, atender las indicaciones del instructor y presentar los exámenes de evaluación que se señalen.

La Ley dispone la inclusión de indicaciones relativas a la capacitación y adiestramiento en los contratos individuales colectivos o contratos Ley.

Es así, que en la Ley Federal del Trabajo contemplan un capítulo completo a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y menciona el Artículo 153 A del mencionado capítulo III Bis de la Ley en comento:

Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el Sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Otro avance en materia de formación de la clase trabajadora y que es importante destacar, es el derecho que tutela la Ley laboral respecto a los menores, al señalarse en el Artículo 22 lo siguiente:

Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo la excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haga compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Profundizando aún más en la tutela de los derechos de los menores, la Ley consagra un capítulo a tal efecto, y en lo conducente al tema que me ocupa, en el artículo 180 se contienen las disposiciones que obligan al patrón a distribuir con sus programas escolares; así también establece la obligación de proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos que la Ley señale.

Es de notar aquí la intención del legislador, al señalar la prohibición de emplear a menores de dieciséis años si no han terminado su educación obligatoria, en el sentido que distinga la importancia que la educación tiene, sobre todo en lo que a la clase trabajadora se refiere.

Bajo el impulso de fuerzas sociales, fácilmente reconocibles, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en Enero de 1986 hizo publicar un trabajo que se llama "Oferta y Necesidades de Capacitación 1985 - 1988", que en cierta forma ilustra el presente trabajo, en él sustenta la necesidad de pasar de la simple opinión y juicio valorativo a una disposición positiva y obligatoria, en la relación con todo lo que tiene de complejo y de discutible el tema que se llama cultura de los trabajadores.

Esta claro el problema a que se refiere la actualización y modernización del aspecto educativo, que la propia Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en documento de fecha 1986 hace las siguientes recomendaciones.

PRIMERA.- "Promover una mayor participación de los agentes involucrados en la capacitación, especialmente trabajadores empresarios, a fin de que los planes y programas que se diseñen respondan a las necesidades de los trabajadores de las empresas".⁶

SEGUNDA.- "Mejorar el sistema de certificación de habilidades a fin de que pueda ser usado como un mecanismo de promoción del trabajo y coordinación entre ámbito laboral y educativo en la medida que sirva para llevar a otros niveles ocupacionales y tenga como contrapartida una retribución correspondiente".⁷

Dentro del mismo texto que menciono, se presentan conclusiones sobre la estrategia futura:

1.- A mediano plazo, una parte importante de la oferta esta determinada por el comportamiento actual de las matrículas en el sistema escolarizado. A pesar del incremento sustantivo de esta parte de la oferta en el período, no se alcanzan a satisfacer globalmente el incremento de nuevas ocupaciones, ni la reposición de los retiros de las personas en las tareas que existen actualmente. La oferta crece a un ritmo levemente superior a las necesidades, sólo para las ocupaciones semicalificados; pero es significativamente menor que el incremento de las necesidades de técnicos y operarios calificados.

2. - El sistema no escolarizado tiende a un comportamiento similar al sistema escolarizado, en cuanto a su estructura, la oferta suministrada por estos sistemas hace que el total de la provisión de capacitación para las nuevas ocupaciones semicalificados casi triplique las necesidades derivadas del aparato productivo, acentuándose así los desbalances internos entre la oferta y las necesidades. El comportamiento simple entre evolución de las necesidades y la oferta lleva a acentuar las tendencias hacia el desempleo, subempleo, a la contratación de los salarios reales, y probablemente, a comprometer las metas de producción y productividad de algunos sectores estratégicos.

3. - Por otra parte, el sistema no escolarizado no habrá de constituirse en uno de los pilares centrales de este ajuste entre la oferta y necesidades de recursos humanos capacitados tendientes a satisfacer las necesidades de las nuevas ocupaciones, ya existentes en 1984. Lo anterior significa incrementar su esfuerzo en mas de cien mil personas por encima de la

⁶ Oferta y Necesidades de Capacitación 1995-1998. Secretaría del trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de México, Pág. 140.

tendencia proyectada en operarios calificativos y deberá formar más de veinte mil técnicos. Cabe señalar que esto significa no solo una ampliación importante de los esfuerzos que se vienen haciendo, sino una orientación de tipos contenidos de esta modalidad de capacitación, en la actualidad el sistema no califica. Las propuestas significativas que el sistema no escolarizado tendría que reformar el 17% de los técnicos que requiere el período 1995- 1998.

4. - Las metas propuestas para diversas modalidades de capacitación lograrán equilibrar el crecimiento de la oferta para las ocupaciones técnicas calificadas, en la misma magnitud que crecen las necesidades de estas ocupaciones, la oferta de la formación de semicalificados será superior a la evolución de las necesidades del período. Este antecedente se orientará hacia los rasgos de 1944 a un 35 % en 1998, en el interior de los grupos técnicos bajarás de un 38 % a poco más de 50 %.

5. - "El balance del comportamiento global propuesto, muestra que el 50 % de las necesidades de capacitación generales en el período sería satisfecha por el sistema no escolarizado de las personas que ya estaban en la fuerza de trabajo ocupada en 1994, sólo el 7.6 % será capacitado por el sistema escolarizado y el otro 46 % por la capacitación en el trabajo. La suma de los que habrán de capacitarse que ya estaban trabajando en 1994 y los que se incorporarán en el período 1995 – 1998 se habrán de calificar 2.2. millones de personas, de las cuales el 26 % tendrán que ser egresadas del sistema no escolarizado el 28 % deberán capacitarse en el trabajo".⁸

De esta propuesta de capacitación, a los millones de personas que debieron capacitarse, habría que haberles dado algo más que la instrucción o la capacitación.

De 1995 a la, el número de capacitados que carecen de una cultura obrera con sentido nacionalista, una cultura del éxito o simplemente una cultura que les permita comprender el significado de lograr la calidad total que se ha incrementado, y la incorporación al sector productivo de obreros con esta carencia de cultura ha crecido y se ha agrandado cada vez más la falta de este sentido social con el que fue elevado a rango Constitucional la capacitación, pues los trabajadores al carecer de cultura del trabajo, adolescente de un

7 Ibidem

8 Ibidem

factor indispensable para que ellos y su familia disfruten de mejores condiciones de vida y del bienestar social al que han accedido teniendo con ello la economía nacional un grave dispendio de todo tipo de recursos, que actualmente existe por carecer los obreros y empleadores de ese elemento de enlace, Que sería fundamental para el desarrollo de la nación: La cultura del trabajo.

Al término de este análisis de los avances en materia de formación de la clase trabajadora, se observó que los legisladores y los autores de doctrina jurídica laboral, no hacen una diferenciación, ni precisan lo que para ellos significan los términos: Educación, capacitación, Instrucción, en ocasiones confundiendo las actividades recreativas de carácter intelectual con la cultura usando indistintamente los términos. Lo que causa confusión en el momento de crear la norma, teniendo como resultado que se carece de un mecanismo para implantar el marco jurídico adecuado para que sé de la culturización de la clase trabajadora.

La capacitación y el adiestramiento son tan antiguos como el hombre mismo, ya que si analizamos la historia del trabajo, podremos ver que el hombre crea todo tipo de estructuras para lograr así la corporación romana, los premios medievales, y el viejo contrato de aprendizaje entre nosotros.

Con la relación al diccionario de la real academia de 1984, se entiende por capacitar "El hacer a uno apto" o bien habilitarlo para una cosa y a su vez significa hacer diestro. Enseñar, instruir, guiar, examinar o encaminar.

Ahora conforme a la Ley estas palabras las utiliza de forma conjunta, el legislador los utiliza como sinónimos, pero existen diferencias en conjunto a los alcances, posteriormente al término de la revolución la verdadera influencia, que tuvo como influencia en la reducción de la Constitución de 1917 y en el Artículo 123 de la Carta Magna se debió al jefe constitucionalista, Venustiano Carranza y a los constituyentes de esa época, que se refirieron a las obligaciones de los patrones en favor de los obreros, a tal grado de elevar una disposición a rango Constitucional, ya que quizás aquellos legisladores nunca se pudieron imaginar la trascendencia que revolucionó por más de 80 años, ya que cabe señalar la preocupación de este estudiante es que en el sexenio pasado es conocido que con las reformas parciales a los artículos conocidos como sociales han desvirtuado la esencia de proteger por sobre todas las cosas al pueblo.

Es por esa razón que mi tesis retoma esa deficiencia y más con el precepto 123 que ha provocado casi la desaparición del sindicalismo en México de una forma parcial, y lo peor de todo es que los líderes laborales y los diputados permitieron que la Ley Suprema se haya despreciado de esta manera, pero lo peor es que el pueblo mexicano nunca tuvo conciencia de esta situación y pareciera que nunca se percató de este agravio al pueblo Mexicano, dejando en el olvido a tantos valientes que murieron a principios de siglo pensando que dieron sus vidas por un pedazo de tierra para trabajar y tener la oportunidad para estudiar.

Con esta pausa quiero retomar el tema de la capacitación, y etimológicamente hablando la palabra adiestrar es hacer que la mano izquierda que es la menos hábil pueda alcanzar la perfección, es por eso que no parecería del todo descabellado referir que el adiestramiento es una acción de mejorar una actividad normal, como consecuencia la capacitación se puede admitir como el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes a los habituales que proyectan al trabajador, a un nivel superior, tanto en el orden jerárquico, como el provecho económico.

Tratando de lograr un aprendizaje cronológico de los cambios que al respecto nuestra Ley Laboral ha tenido con relación a la capacitación y el adiestramiento, en México este último quedó regulado en 1931, en el precepto 153 – F “Dice se debe distinguir entre actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y prepararlo para que en un futuro este pueda ocupar, una vacante o puesto de nueva creación expresando la idea de perfeccionamiento y aumento de conocimiento”.

Anteriormente en el diario oficial de la federación del 6 de Septiembre 1932; del 4 de Noviembre de 1933; del 31 de Diciembre de 1938 junto con el 18 de Noviembre de 1942 y para adelantar mi juicio al respecto, no se refiere al tema central de mi tesis al que me abocare, precisamente las fracciones XII y XIII del Artículo 123 durante el sexenio del Presidente Lázaro Cárdenas, se exigió más que en otras épocas, el cumplimiento de la fracción XII, del multicitado Artículo “En toda negociación agrícola, industrial y mineral las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas...”. Sin embargo lo que importa dar soporte a la tesis que estoy desarrollando es examinar la parte correspondiente, en la que claramente establece la siguiente obligación:

"Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad".

Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocupar en un número de trabajadores, mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones.

Posteriormente la fracción XII del Artículo 123 sufrió una ampliación que quiero destacar que consta en el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. Antes de recordar la Ley de 1931, que reglamento la obligación de establecer y sostener las escuelas elementales en beneficio de los hijos de trabajadores, si lograrán un número mayor de veinte escolares tendrá por Ley este beneficio, con relación a este caso el maestro Mario de la Cueva afirma que desde tiempos de la revolución la mayor parte de los mexicanos sobre todo de clase pobre, carecían de toda ilustración, con excepción del grupo eclesiástico, el mencionado ilustrado dice:

"Hay que reconocer que el crecimiento de los servicios educativos y sobre todo de los sistemas realizados en la Ley Federal de Educación de Noviembre de 1973. Exigió que las escuelas conocidas como Artículo 123, pasaran a formar parte del sistema federal, el derecho del trabajador, comprendió el problema y cedió los derechos a la Secretaría de Educación en beneficio del pueblo".⁹

Cualquiera que hayan - sido los frutos de las existencias de las escuelas que he mencionado y que en un momento dado se conocen como escuelas Artículo 123 hoy puede decirse que el sistema de educación vigila que se cumplan las disposiciones que contienen las fracciones XII y XXIII del Artículo 132 y de la Ley Federal del Trabajo.

Originalmente la obligación de los patrones reconocía cuando la empresa de que eran propietarios, estuviera situada a tres kilómetros de la población, de manera que el 8 de Mayo de 1936, la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación aceptó la legitimación de esa obligación; pero posteriormente la Reforma Constitucional marcó la limitación y tuvo el derecho de vigilar que la obligación a cargo de los patrones, que se cumplirá en la forma y términos de la Ley.

9 De la Cueva Mario "El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II Ed. Porua, S.A. 1984, Pág. 80

En los párrafos posteriores de este capítulo me propongo examinar las disposiciones que respecto a la capacitación de los trabajadores se implementaron los mecanismos necesarios que según mi criterio y atendiendo a las exigencias, que para nuestro país representaron y ahora en la evolución técnica y científica se debe tratar de elevar el nivel material y espiritual de nuestro pueblo, para rescatar el idealismo he inspiración de los constituyentes de Querétaro de 1917.

El maestro Mario de la Cueva:

La declaración de los derechos; en el proyecto que se conoce como Pastor Rovax Macias, se incluyo en la fracción 12, sin ninguna explicación, por que la necesidad era evidente.¹⁰

Por esa razón los patrones se vieron obligados ha establecer escuela, enfermerías y demás servicios necesarios, todo esto como un triunfo de la revolución, en beneficio del proletariado, por otra parte la comisión que preparo el proyecto de 1970, se retiro por los hechos notorios con los que se consumo el tránsito en la fracción XII del Artículo 132 que textualmente dice: "Y son obligaciones de los patrones establecer y sostener las escuelas, Artículos 123 de conformidad con lo que dispongan las Leyes y la Secretaría Pública".

Esta disposición sé complementó en el Artículo 256 de la citada Ley laboral el cual expresa: "Compete a la Secretaría de Educación, vigilar el cumplimiento de las obligaciones que impone a los patrones, esta ley en materia Educativa."¹¹

Es evidente la trascendencia de estas dos posiciones, nacidas como el reclamo que se transforma en una obligación Constitucional, que sin duda marca una de las principales instituciones de México que tiende a la protección y favorecimiento de la educación de la clase trabajadora. También en lo avanzado de las disposiciones jurídicas laborales en México.

El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo: "Cada día serán más urgentes los sistemas de capacitación o adiestramiento para el trabajo, sin trabajadores suficientemente capacitados,

10 De la Cueva Mario " El Nuevo Derecho Mexicano", Tomo II, Ed. Porrúa, S.A. Pág. 81

11 Ibidem

la producción industrial no podrá alcanzar los niveles de calidad que requiere la competencia en los mercados internacionales".¹²

En el año de 1939, la Organización Internacional del Trabajo, en su recomendación No. 87. Proporcionó el significado que debe dársele a la expresión "Formación Profesional" y dice: "La expresión formación personal" designa todos los medios de que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya que se proporciona esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo". Por otra parte, se puede afirmar que durante mucho tiempo los estudios referidos al vínculo, entre educación y clase obrera, estuvieron apoyados fundamentalmente en el carácter selectivo del aparato escolar, ya que los sistemas educativos seleccionaban y agregaban de su seno a los alumnos provenientes de los sectores populares, y el eje de las respuestas reivindicativas que se educan de ellos, pasaban fundamentalmente en el problema de acceso a niveles educativos cada vez más altos.

En las últimas décadas la mayor parte de los países han experimentado una expansión cuantitativa de sus sistemas escolares a ritmos muy superiores a los registrados históricamente, sea por impresión de las clases sociales o por existencias propias del desarrollo de las fuerzas productivas, lo cierto es que en la educación se han expandido en forma notable, modificándose de esta manera el panorama tradicional frente al problema del derecho al estudio.

Respecto a la naturaleza de este derecho al estudio, que debe estar estrechamente vinculado al de la capacitación, el maestro Mario de la Cueva nos dice: La naturaleza del derecho, actualmente forma parte de nuestra declaración de derechos sociales por consiguiente, es una norma básica de nuestra vida jurídica, intocable para los poderes estatales.¹³

El párrafo final de la fracción XIII establece que la Ley reglamentaria determina los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación, precepto del que se deduce que la reglamentación no puede limitar en forma alguna, la extensión del mandamiento, como nos dice el Artículo 133 de la Carta Magna, es la Ley suprema de toda la unión. Es inútil insistir en que el derecho a la capacitación es parte integrante de los principios del derecho del trabajo, comparte con este sus características.

¹² De la Cueva Mario " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II Ed. Porrúa S.A. Pág. 82

¹³ Ibidem

Es elemento constitutivo de la declaración de los derechos sociales beneficiando a la clase trabajadora siendo una norma imperativa destinada a perfeccionar el equilibrio de la justicia social en las relaciones, trabajo – capital. Incluso en el año de 1962, en la sesión inaugural de la quinta asamblea – plenaria del Consejo Nacional Técnico de la Educación, el Secretario de Educación Pública, Jaime Torres Bodet, pospuso un estudio y la formulación de un proyecto que al llevarse a cabo permitiera complementar el sistema escolar, con una capacitación necesaria rápida, para incorporarse con ventaja a la actividad productiva posteriormente; en 1968 la comisión redactora del proyecto de la nueva Ley del Trabajo, los representantes del capital culminaron con el proyecto Ley tratando de verificar al trabajador.

1.4 MECANISMOS PARA IMPLEMENTAR LOS MARCOS JURIDICOS QUE TUTELAN LA CULTURA DE LA CLASE OBRERA COMO OBLIGACION TRIPARTITA.

El desarrollo de esta tesis, por razones explicables, ha tenido que apartarse un poco de los aspectos tradicionales del Derecho, por que se trata de una rama del Derecho Social, y en virtud de que en la legislación laboral Mexicana se logró introducir disposiciones más avanzadas que en el resto de los países Europeos o de América Latina, aunque ya en Febrero de 1917, en Rusia se presentaron las Reformas que suprimieron la propiedad privada de los medios de producción de las finanzas, del comercio y de la tierra; hechos que no tuvieron lugar en nuestro país, aunque se hubiera internado el principio hasta entonces desconocido, de que sobre la propiedad de la tierra y de otros medios de riqueza están los intereses de la nación de manera que el principio de utilidad Pública es superior al antiguo Social, en la cual los carentes de fortuna siempre tienen que ver la fuerza de sus brazos o de su inteligencia a los propietarios de la riqueza, sin limitación.

Bajo los principios anteriores presentó en este capítulo una para que aprovechen los mecanismos jurídicos existentes y se implementen los marcos legales necesarios a fin de facilitar un mayor desarrollo educativo y la culturización de la clase trabajadora.

El problema de definir el término "Cultura" surge y toma fuerza durante los años sesenta, al enfrentar la nación una crisis de los valores nacionales, sobre los que la "Cultura" se sostenía, iniciándose así el cuestionamiento de si la educación o instrucción de los mexicanos era la apropiada.

Es en éstos años cuando se descubre la existencia de definiciones sociológicas o antropológicas que mostraron otras culturas inmensas en la sociedad mexicana, la cultura popular, la cultura de las étnicas, la cultura Universitaria y otros que cada vez nos permiten comprender el fenómeno de "Cultura Nacional"

¿Cuál es la Cultura Nacional?. A que aspira México como Nación, cuál será el camino para comprender "La Cultura Mexicana". Surge, así la necesidad de redefinir más claramente en materia Jurídica laboral lo que los legisladores y teóricos del derecho intentaron decir con instrucción, educación, capacitación, adiestramiento y finalmente cultura, qué es culturización de la clase trabajadora.

Este cuestionamiento da origen a la presente tesis, pues a pesar de que México cuenta con una legislación laboral tan avanzada, es necesario resolver la necesidad de la clase trabajadora, que conozca y conserve las bases culturales, que lo auxilien a definirse, claramente con trabajadores mexicanos, para que esto les permita aprovechar con mayor eficiencia los beneficios de la legislación--, y tener la noción de lo que los constituyentes tenían como proyector de Nación recordando que los legisladores y tratadistas de derecho han considerado el acceso a la cultura como un derecho social, citaré como ejemplo, lo que respecto a la legislación laboral y social nos dice el Doctor Lucio Mendieta y Nuñez.

"El derecho social cultural otorga a la instrucción y a la educación en todos sus grados, inclusive la profesional y artística, a cualquier individuo que demuestre capacidad para adquirirla, aún cuando carezca de los recursos económicos necesarios y tiene un ámbito de acción más amplio por que se refiere también a la cultura extra escolar de las masas, a su participación de los goces estéticos de todas. Las manifestaciones del arte, que antes era patrimonio exclusivo de las clases acomodadas".¹⁴

Esta definición puede parecer clara para los que aún manejan las ideas empleadas a principios de siglo, época cuando surge en el Estado de México, a propuesta del General Villada, una legislación con grandes beneficios para los trabajadores

El jurista da por asentado que en su definición, la cultura esta dada en la instrucción escolar y aparece reflejada en las actividades recreativas de carácter intelectual, ya que piensa que

14 De la Cueva Mario "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Ed Porrua, S.A. Pág. 85

cultura es, "el disfrute de goces estéticos" de la clase acomodada, idea que hoy está superada.

Citando al maestro Mario de la Cueva, en la definición de lo que se debe entender por capacitación o adiestramiento nos dice:

" Entendemos por capacitación o adiestramiento la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el mayor grado de eficiencia, la cual a su vez será la fuerza que los lance a la conquista de los más altos niveles en la escala de las profesiones y oficios".¹⁵

Idea que aparece reflejada del capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, que en el Artículo 153-A dice: "Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad.

" Conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato a sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

Sin embargo debemos limitarnos al derecho a ser formado al simple aprendizaje, de técnicas o a la elevación de la productividad si no que debe ir más allá, la capacitación debe buscar la formación integral del individuo, que abarque lo técnico y lo cultural, para que así empleado y trabajador obtengan el beneficio de la culturización y la elevación del nivel de vida de la clase trabajadora.

Otra disposición jurídica que nos permite observar la confusión en el uso de los términos es el contenido en el Artículo 132 de la Ley Laboral, que en su fracción XXV dice lo siguiente: "Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables".

Una vez más se observa que existe confusión entre lo que el legislador quiso decir y la interpretación que se da al término empleado. Ya que como lo he mencionado, se confunde la cultura con actividades de carácter intelectual, poniendo la cultura en el mismo plano que las actividades deportivas. Dice: Víctor Hell, que los diccionarios "Son la herramienta,

indispensable y preciosa, pero ineficaces para definir realidades humanas complejas". Así se trata de la cultura como del amor.

Atendiendo a la urgente necesidad de conservar y crear empleos y de mejorar los niveles de vida de los trabajadores, lo que implica la sobrevivencia y el mejoramiento de las empresas. Considerando que para construir un futuro más promisorio es necesario fomentar los valores del trabajo, la solidaridad, la honestidad, la competitividad, la calidad y la disciplina y habiéndonos reunidos para entablar un dialogo propositivo, manifestamos como principios de esta reflexión para la creación de una Nueva Cultura Laboral lo siguiente:

El trabajo humano tiene un valor etico y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.

El fundamento que determina el valor del trabajo es, en primer lugar, la dignidad de persona de quien lo ejecuta, lo cual determina su primacia sobre las cosas, sistemas administrativos y económicos.

El trabajo además de ser el medio legitimo de manutención del ser humano y su familia, debe ser también el medio de desarrollo integral de la persona.

El trabajo es fuente de derechos y obligaciones para el hombre. Los derechos deben ser respetados y promovidos. Las obligaciones deben ser cumplidas con espíritu de responsabilidad y autoexigencia.

El lugar mayoritario del trabajo en la actualidad es la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas, la cual no podría existir sin ellos. La solidaridad entre sus integrantes y su decidida participación favorecen la productividad. La clave para avanzar en la productividad y la calidad para la competitividad radica sobre todo en la coordinación de los sectores productivos, quiere promover la adopción de medidas creativas y encontrar salidas practicas y eficaces a los obstáculos.

Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad, que es un proceso en el que intervienen numerosos factores, y que deben permitir una remuneración

Mejor a las personas que intervienen para lograrla. El trabajo que genera desarrollo es garantía de paz social.

Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación económica general del país y de las empresas en particular.

Vivimos en un mundo económico globalizado. Esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación de todos los mexicanos, para adoptar una nueva cultura laboral mexicana que permita alcanzar el pleno empleo con productividad y calidad para la competitividad.

DEFINICIONES

Educación.- Acción y efecto de educar, proceso para transmitir el conocimiento cultural de una comunidad o grupo social a fin de perpetuar su propia existencia y continua.

Desarrollo.- Conjunto de reglas, costumbres y modelos que rigen la sociedad. ¹⁶

Educación.- Acción de desarrollo de las facultades físicas, intelectuales y morales; la educación es el complemento de la instrucción. ¹⁷

Capacitación.- Acción y efecto de capacitar, hacer a uno hasta habilitarle para alguna cosa".

Capacitación.- Destinada a desarrollar las actividades del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo, su cobertura abarca, entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, actividades y valores de los individuos; respondiendo sobre todo a las áreas del aprendizaje cognoscitivos efectivo. ¹⁸

Instrucción.- Acción de instruir, impartición sistemática de conocimientos a otras personas mediante técnicas psicopedagógicas, parte de la educación que de forma intensiva, voluntaria y bajo una determinada organización se ofrece a los niños, adolescentes y adultos. "Sinónimo de enseñanza, aunque cabe señalar que el término instrucción es más amplio". ¹⁹

16 Glosario de Términos de Capacitación, Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de México, México 1990, Pág. 16

17 Diccionario Enciclopedia Salvat, Ed. SA Volumen 15, Pág. 2080

18 Diccionario Enciclopedia Salvat, Ed. SA, Volumen 8, Pág. 1105.

19 Ibidem

Cultura.- Resultado o efecto de cultivar los conocimientos humanos y de afinarse por medio del ejercicio y del estudio de las facultades intelectuales del hombre.²⁰

Cultura.- Es lo que los miembros de una determinada sociedad concreta aprenden de sus predecesoras y de sus contemporáneos en esa sociedad y de lo que le añaden y dedican. Es la herencia social utilizada revivida y modificada".²¹

Culturización.- Acción y efecto de culturizar.

Culturizar.- Civilizar, incluir en la cultura. Cultura se refiere a la forma de vida de cualquier sociedad y al conjunto de actividades y productos intelectuales y manuales del hombre, que vive en la comunidad, el modo de concebir el mundo y la vida; en estas acciones, el grupo humano se identifica, se reconoce y con ese reconocimiento e identificación aprovecha y transforma su mundo para sacar el mejor provecho y satisface, sus necesidades. Con relación a la formación cultural o culturización de la clase trabajadora en una sociedad como la nuestra.

Existe la necesidad de cambiar de actitud del mexicano ya que se enfrenta en este nuevo mundo, a emplear nuevas tecnologías cada vez más competitivas junto con Economías globalizadas, a pesar de eso deje que los trabajadores más adiestrados, pero también culturizados con una conciencia Nacional. De ahí la necesidad de que nuestra Carta Magna sea cumplida en sus términos perfeccionando mecanismos que implementen los marcos jurídicos que tutelen la culturización de los nuevos trabajadores, modernizando la tecnología, frenando la ignorancia y frustración al no comprender o saberse incapaces de realizar las labores actuales y futuras cotidianas ajenas a su cultura.

Debemos estar conscientes que vivimos una época de gran avance científico y tecnológico que encuadra al mundo entero, pero ahora existen grandes diferencias, entre los países como el nuestro, que a pesar de tener profundas raíces culturales, apenas se encuentra en los primeros escalones del desarrollo moderno industrial.

Al trabajador se le ha capacitado, pero se le ha fortalecido en su sentimiento de clase, y se ha tratado de entender que conozca las bases jurídicas en las que sustenta su cultura y su posición en la sociedad, ya que es necesario recordarle al trabajador que somos producto histórico del congreso Constituyente de Querétaro que sintieron la necesidad de reforzar la

20 Recasens Siches Luis. "Tratado General de Sociología", Ed. Porrúa S.A. Pág. 2080

21 Recasens Siches Luis. "Tratado General de Sociología", Ed. Porrúa S.A. Pág. 175

garantía social que todavía tenemos la suerte de conservar la esencia de la "Nación": "Es el lugar donde se disfruta en común los beneficios que se obtienen para la Sociedad".²²

Los Diputados Héctor Victoria; Heriberto Jara; Floylan C. Manjarrez; Alfonso Cravioto y Luis Fernández Martínez, intervinieron en el seno del Congreso de Querétaro y defendieron la tesis, finalmente inscrita en el texto Constitucional, en contra de lo que la doctrina jurídica imperante en todo el mundo señalaba.

De Manjarrez son éstas palabras:

A mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que provienen los jurisprudenciosos... a mí que me importa es de las garantías suficientes a los trabajadores".²³

Por su parte, el diputado Cravioto dijo:

"El problema de los trabajadores, así de los talleres como de los campos, así de los gallardos obreros como de los modestos campesinos, es uno de los más hondos problemas Sociales, Políticos y Económicos de que se debe ocupar la Constitución, por que la libertad de los hombres, está en relación con su situación cultural y su situación económica".²⁴

Es precisamente por lo anterior, por lo que considero que hizo falta definir con amplitud lo que significaba para los constituyentes la cultura del trabajo en relación a la capacitación, que más tarde pretendió solucionarse en el título cuarto de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, especialmente en el Artículo 132, en las fracciones XII, XIII, XV,XXV; así como en el capítulo III Bis del mismo ordenamiento, referente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, sin embargo no se hace la precisión de que debe tutelarse el desarrollo de la cultura del trabajador en los términos que han quedado señalados problemas que ha sido también motivo de inquietud Internacional, y sobre lo que ha opinado constantemente la Organización Internacional del Trabajo, a lo que esta ligada nuestra Nación por convenios internacionales.

Estas razones son las que me llevan a proponer que se implementen los marcos jurídicos necesarios a fin de facilitar además de la capacitación del nivel educativo o de instrucción y por medio de la culturización de los trabajadores, beneficie y sirva el desarrollo de nuestra nación en conjunto.

22 Diario de los debates del Congreso Constituyente, Ed. Especial México, 1960 Pág. 10-14

23 Diario de los debates del Congreso Constituyentes, Ed. Especial México, 1960 Pág. 10-15

24 Ibidem

Es por eso que la etapa actual de las Instituciones Mexicanas estan inspiradas en su liberalismo con sentido humano, no puede haber democracia si no hay un ascenso adecuado al nivel Social, Económico y Cultural de las clases pobres nunca se debe olvidar de los pequeños grupos productores; no se comprende el desconocimiento del proceso productivo por parte del trabajador y no se debe dejar a un lado que la cultura es al mismo tiempo una consecuencia y un detonador de esos cambios. Debemos rechazar el concepto que el hombre de la cultura era el poeta, filósofo, artista o misionario social ya que habita un mundo en el que no puede ser asimilado a las realidades del trabajador, la cultura no es ámbito de elite. La cultura de un individuo o de un grupo es parte del complejo cultural de una nación. Es por eso que el aumento en el bienestar material producido por la capacitación debe servir para hacer realidad el cambio cultural y crear un ambiente digno en el seno de la familia del trabajador.

Por lo expuesto considero necesario y urgente que dentro del marco legal en México, se establecieron mecanismos que tengan como objeto esa tan aclamada formación cultural de los trabajadores y solo se logrará basándose en una forma tripartita; el Estado (a través de sus diferentes instituciones), los trabajadores (a través de sus organizaciones sindicales o de sus representantes), junto con el patrón dueño de los medios de producción.

Con relación a los marcos jurídicos que tutelan la culturización de la clase trabajadora se debe tomar como una obligación tripartita de la Revolución Mexicana, que bajo la protección del orden jurídico permite acciones de concentración social característico y reconocido es por eso que el pueblo participe del bienestar por una convicción verdadera consecuencia de la culturización de los trabajadores, precisando los términos usados y las acciones a implementar, plasmada esta idea a los planes de desarrollo Nacionales y Regionales, y nunca se debe olvidar la formación y capacitación trabajadora y tener presente lo que quiere decir cultura de los trabajador.

Como ya sabemos la carta magna de la nación, tutela el derecho de los trabajadores para recibir capacitación y adiestramiento señalado también por nuestra Ley reglamentaria determinando los métodos y procedimientos con forme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, en el Art. 153 – A la Ley dispone que la capacitación y el adiestramiento se “Conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.

A lo largo del presente trabajo de investigación, se puede ver claramente que quien produce la cultura en este caso es la comunidad ya que el estado se dedica a la educación meramente formal pero le falta apuntar mucho mas a la capacitación en la cual debe organizar, patrocinar y proteger el desarrollo de la cultura y capacitación del trabajador.

La Ley Laboral Mexicana, faculta en el Art. 153 – K a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para promover y convocar a los representantes del trabajo y del capital, para integrar los comités nacionales de capacitación y adiestramiento por ramas industriales o actividades, de acuerdo con el Art. 153 – L. La Secretaría del Trabajo será la que fije las bases para la designación de los miembros del comité, su organización y su funcionamiento. También se contempla en el Art. 153 – M, la disposición de que los contratos colectivos deberán incluir patronal de proporcional la capacitación. proporcional la capacitación.

Con relación a las empresas a que se rige el contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo, dentro de los primeros 60 días de los años impares, lo llevaron las comisiones mixtas de capacitación.

Es por eso que el legislador distingue la gran importancia que tiene la preparación con relación a la capacitación y por medio de los diversos mecanismos Jurídicos existentes las bases o marcos que sirvan, en forma especial a la culturización aumentando el nivel educativo de la clase trabajadora, junto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que coadyuve a la culturización de los trabajadores buscando un sólido instrumento construido en la superación del nivel de vida de la sociedad económicamente activa, que el estado promueva por su parte el respeto de los Sindicatos junto con su autonomía formulando un alcance objetivo para comprender e interpretar las necesidades de preservar la cultura colectiva del movimiento obrero organizado del país.

Es por eso que la planificación y la estructura programática a estas acciones hará posible que cada vez, en un mayor número de contrataciones colectivas que aparezcan establecidas,

claramente las obligaciones de todos los actores de contribuir a preservar y fomentar la culturización para que la capacitación proporcionada al trabajador para que alcance el nivel que merece, para que se interese y amplíe el universo del mundo obrero dotándolo de una cultura Nacionalista que afirme nuestra identidad de Mexicanos, en función de nuestra historia y soberanía nacional, a través de la tecnología y del mensaje de las transnacionales elitistas también nos sirve para aprovechar los conceptos y sentimientos que no son propios de nuestra cultura.

Debemos crear una conciencia de valores, se debe fomentar el respeto a las instituciones y a la familia, pero estoy convencido que a partir del nuevo plan de educación conforme a la Ley con la ayuda de maestros y personas comprometidas con su país debe haber un equilibrio entre la ignorancia, la apatía y el desorden que ahora impera en esta sociedad, sembrando la semilla de la conciencia y la buena intención realizando un cambio de actitud para poder cambiar nuestra cultura logrando una revolución intelectual a principios del nuevo milenio.

CAPITULO II

2. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Para iniciar el presente capítulo, considero pertinente señalar algunas de las diversas definiciones del concepto del derecho del trabajo que nos dan algunos de los autores, que en mi concepto, son de lo más importantes en materia del trabajo.

Para Nestor de Buen: "Es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la relación de la justicia.

En el diccionario jurídico mexicano, se concibe al derecho del trabajo como: El conjunto de principios, instituciones y normas que pretenda realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales de carácter sindical e industrial.²⁵

Mario De La Cueva, define al Derecho del Trabajo como "la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones laborales de carácter Sindical e Industrial".²⁶

Trueba Urbina, concibe al derecho del Trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana".²⁷

El tratadista Jesús Castorena, define al derecho del trabajo como el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales a la sociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme de trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fijan los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos, subjetivo y de las propias normas.

25 Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigación Jurídica, Ed. Porrúa México 1991, Pág. 982

26 De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II ED Porrúa México 1986, Pág. 135

27 Trueba Urbina Alberto, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa México, 1986 Pág. 135

De las anteriores definiciones podemos advertir que todos y cada uno de los autores señalados coinciden en algunos aspectos fundamentales, como son: de que el hecho, al Derecho Mexicano del Trabajo es un conjunto de normas, que regulan las relaciones de trabajo; es decir, el trabajador y el patrón, así mismo, señalan que esas normas tienen por objeto realizar la Justicia Social, buscando el equilibrio entre los factores de la producción capital y trabajo y a mayor abundamiento, se establece también el efecto reivindicatorio que debe tener el derecho del trabajo y mayor abundamiento que significa que debe buscarse una reglamentación que tienda a obtener beneficios para la clase trabajadora en el mismo momento que se este llevando a cabo la relación jurídica laboral, pero además debe tratarse de que los trabajadores y sus familiar, en lo futuro tengan prestaciones y beneficios que les permitan vivir tranquilamente, no obstante que el trabajador de que se trate ya no este ligado a un patrón a través de una relación de algunas instituciones como el IMSS, el INFONAVIT, FONACOT, y algunos otros que tratan de dar seguridad Social a los trabajadores y a sus dependientes económicos, que es lo que podríamos concebir como la finalidad mediata que tiene el Derecho Mexicano del Trabajo.

2.1 NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Antes de estudiar o analizar cualquier ciencia se le debe de ubicar dentro del lugar que le corresponde, así como buscar las causas que le dieron origen y para simplificar aún más su análisis, se debe citar las clasificaciones de ésta en general para ubicarla en particular, y es precisamente lo que pretendemos hacer en este capítulo para situar el Derecho del Trabajo dentro de la rama que le corresponde; es decir, dentro del Derecho Social.

Desde la antigüedad, se han manejado divisiones en cuanto al derecho, la división más antigua se remonta a la época de los Juristas romanos que lo hacen atendiendo a los intereses del derecho y proponían clasificarlo en el interés público e intereses privados, y así tenemos que Ulpiano, nos dice que "El Derecho Público tiene por objeto el Gobierno de la República Romana y el privado pertenecía al provecho de cada individuo en particular" como una propuesta del fin de clasificar el derecho.

A fines del siglo pasado Otto Van Gierke, rompe con la división dicotómica del derecho, para introducir una tercera que denominaba como Derecho Social.

Esta propuesta trae consigo gran polémica, ya que muchos Juristas se adhieren a ella, pero otras se oponen al mismo.

Para poder explicar esta tesis, necesitamos hacer un análisis de lo que abarca el Derecho Público, Derecho Privado y el Derecho Social.

El tratadista Roberto Muños Ramón, en su obra el Derecho del Trabajo, nos explica "Que existe una tercera rama del derecho, que se encuentra formada por una mixtura de dos normas protectoras de interés privado y de normas tuteladoras de interés público.

Desde luego, que esto no justifica su existencia, pero nos abre un poco el panorama hacia el Derecho Social.

Para apoyar esta división, debemos tomar como punto de partida la Naturaleza del hombre, en el Derecho Privado contempla al hombre desde un plano de igualdad, considerando que todos los seres humanos están dotados de razón y voluntad. El Derecho Público, contempla al hombre como integrante de una comunidad que forma parte de un Estado, en un plano de igualdad, pero esta se ve afectada por la diferencia de las clases Sociales existentes en una comunidad.

Para hacer más clara esta diferencia, podemos decir, que el Derecho Privado se encarga de las relaciones entre particulares o bien de estos con el Estado, pero este sin su carácter de Soberano, en el Derecho Público son las relaciones entre particulares con el Estado, pero dotada de soberanía de los Estados entre sí y el Derecho Social, se encarga de las relaciones entre particulares y Grupos Sociales entre sí y con el Estado en su carácter de soberano por lo que podemos deducir, que en el Derecho Privado, existe una relación de concordia entre los sujetos que intervienen, en el Derecho Público, la relación es de subordinación entiendo esta como la participación del Estado aplicando su soberanía en el Derecho Social, vamos a contar una relación de integración entre los individuos.

Pertencientes a las diferentes Clases Sociales. Otra diferencia que podemos encontrar de la división tricotómica, es por el tipo de normas que se aplican en cada una de las ramas el derecho y así, que en el privado, se aplican normas dispositivas, que son aquellas que se aplican en el caso de no existir voluntad manifiesta de las partes. Las normas taxativas son las que obligan sin tomar en cuenta la voluntad de las partes y las encontramos dentro del Derecho Público y las normas "autárquicas" que imperan a pesar de la voluntad de las

partes, pero pueden ser denegadas por acuerdo entre ellas, si esto trae un mayor beneficio para la parte trabajadora, que es la que se encuentra en desventaja.

De lo anterior expuesto, podemos concluir que el Derecho del Trabajo, debemos ubicarlo dentro de esa nueva rama que aparece con la división tricotómica del derecho al que nos hemos referido en el presente tema y que es precisamente el Derecho Social, porque tiene como finalidad primordial la de proteger, tutelar y reivindicar a un grupo social en general como lo es la clase trabajadora y no a esas personas individualmente consideradas.

Debemos plantear que para alcanzar el fin supremo del derecho del trabajo se debe tomar en cuenta que lo primordial y lo que le da vida a esta rama del Derecho, es considerar al hombre como lo más importante, buscando una forma de vida digna para el, teniendo en cuenta su libertad como individuo y la igualdad de clases, pero esto no debe ser un ideal, sino una realidad para el trabajador plasmada en un código que en este caso será la Ley Federal del Trabajo.

2.2 CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Una vez que he señalado cuales son los principios de la naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo, considero oportuno abordar a continuación, en forma breve, como se clasifican los conflictos de trabajo que contemplan, nuestra Ley Laboral y que pueden aparecer en un momento determinado.

Existen diversas clasificaciones de los conflictos de Trabajo, dependiendo del tratadista que aborde el tema en sus respectivas obras, sin embargo, para efectos del siguiente trabajo de tesis, solamente señalaré que nuestra propia clasificación Laboral establece, fundamentalmente en el Artículo 604, el cual señala precisamente, que a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, le compete conocer y resolver sobre los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores entre trabajadores y patrones o solo entre patrones, los cuales se deriven de las relaciones de trabajo o de hechos que se encuentren estrechamente vinculadas con ellas, salvo lo que dispone el Artículo 600 Fracción IV de la misma Ley, que se refiere a la facultad de las juntas federales de conciliación, para constituirse como una junta y arbitraje. Con el objeto de conocer y resolver aquellos conflictos que se pongan a su consideración, siempre y cuando tengan por objeto, asimismo, nuestra Ley Laboral prevé

también la posibilidad de que aparezcan conflictos entre diversos sindicatos o entre uno o varios trabajadores y un Sindicato.

Tomando como base los diferentes sujetos que intervienen en las relaciones de trabajo, podemos clasificar a los conflictos laborales de la siguiente manera:

1. Conflictos entre trabajadores y patrones.- Son aquellos en los que tienen un enfrentamiento trabajadores y empresarios, o bien, Sindicatos de Trabajadores a patrones o Sindicatos Empresariales y así encontramos, por ejemplo las acciones de Indemnización Constitucional o revistalación que hacen valer uno o varios trabajadores en contra de la empresa para la cual laboran, cuando han sido despedidos injustificadamente de su trabajo, asimismo, los emplazamientos a huelga por violaciones cometidas por el patrón respecto del contrato colectivo de trabajo, o bien, cuando el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, tiene por objeto la obtención de la firma de un contrato colectivo de trabajo.

2. Conflictos Intersindicales.- Son aquellos que aparecen cuando existe un conflicto entre diferentes Sindicatos de trabajadores, en la inteligencia de que esta clase de conflictos, frecuentemente la encontramos cuando un Sindicato de Trabajadores, demanda, de otro de la misma naturaleza, la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, que rige las relaciones obrero patronales en el lugar en que laboran los trabajadores que dice representar el mayor interés profesional de los mismos, la organización sindical demandante.

3. Conflictos entre un Sindicato de Trabajadores y sus agremiados.- Esta clase de conflictos, aparece fundamentalmente, con la aplicación de las cláusulas de exclusión que se consignan en los contratos colectivos de trabajo, asimismo, cuando surgen problemas respecto a los derechos de antigüedad y preferencia en el momento en que uno o varios trabajadores consideran que han resultado afectados en tales derechos, por ejemplo, en el caso de que el trabajador, estime que la cláusula de exclusión que se aplica no tuvo fundamento en algunas de las cláusulas previstas expresamente en los estatutos en la organización sindical a la que pertenecían.

Al servicio del patrón o por lo menos a los que forman parte de un gremio o categoría profesional, por lo que son considerados conflictos colectivos, aquellos que tienen por objeto establecer normas generales de trabajo nuevas en la empresa, que lógicamente afectarán los intereses y relaciones de trabajo de todos los empleados al servicio de la empresa o establecimiento de que se trate.

Por otra parte son considerados conflictos colectivos, aquellos que ponen en juego el interés comunitario de todo o parte de la comunidad de trabajadores al servicio del patrón, como por ejemplo, aquellos que se requieren en la libertad Sindical para pertenecer a uno u otro Sindicato, cuando el objeto que se persigue es la titularidad del contrato colectivo de trabajo o bien lo relativo al Derecho de Huelga, sin embargo, cabe señalar una medida de carácter individual, puede dar origen a un conflicto colectivo, por ejemplo, cuando el patrón despidió a un trabajador por haberse afiliado a un determinado Sindicato lo que trae como consecuencia, que al atacar el Derecho Sindical de la comunidad obrera a la que anteriormente me he referido.

La naturaleza colectiva de un conflicto de intereses, no depende de que exista una pluralidad de afectaciones a los derechos individuales de un número grande de trabajadores, en atención de que si varios trabajadores son despedidos por un patrón, conjuntamente por que incurrieron en la misma causal de rescisión de las relaciones del trabajo, en relación a cualquiera de las que establece el Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, evidentemente que a todos ellos le afecta el despido de referencia, sin embargo, no se trata de un despido colectivo, sino de naturaleza individual, porque cada uno de ellos tendrá la facultad de hacer vales por si mismo y en forma individual, su derecho de acción por indemnización constitucional o reinstalación en contra del patrón, por el despido injustificado de que fueran objetos, asimismo, tenemos el caso de cuando el salario mínimo a dos o tres trabajadores, entonces el conflicto, se convierte en colectivo, en tales condiciones y de acuerdo a lo antes señalado, si se trata de intereses económicos o jurídicos de una o varias personas individualizados y la resolución que emita el órgano jurisdicción al que no afecte a la comunidad obrera que cada uno de ellos integra, en consecuencia, el conflicto debe ser considerado individual.

Abundando un poco más, respecto al presente tema, puede decir que los conflictos colectivos, son aquellos que pone en juego el interés común de todo o parte de la comunidad obrera.

CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES.- Estos surgen cuando un trabajador considera que otro está violando los derechos que le asisten, de acuerdo a lo que establece la Ley Federal del Trabajo o el principio contrato colectivo de trabajo y así tenemos, que el caso más frecuente es aquel que se suscita cuando existe controversia por los derechos escalafonarios de los trabajadores en una empresa o establecimiento.

CONFLICTOS ENTRE PATRONES.- Sabemos que los sindicatos patronales, no obstante que nuestra legislación laboral, permite su existencia, realmente no funcionan en nuestro país, aunque es evidente que si existen confederaciones patronales como es el caso de la CORPAMEX, sin embargo, dicha agrupación no funciona como sindicato patronal, pero como por ejemplo de esas clase de conflictos, puede decir que podrían surgir en el caso de un contrato Ley, cuando una persona reclame de otra los daños que le cause la concurrencia desleal por incumplir con las condiciones de trabajo establecidas, para una rama de la industria en particular.

Existe otra clasificación de los conflictos de trabajo, tomando en consideración los intereses que se encuentren en pugna y así, son divididos en conflictos individuales y colectivos, mismos que brevemente tratare de explicar en que consiste y como podemos diferenciarlas.

Para estar en posibilidades de poder determinar si un conflicto de intereses planteado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, debe ser considerado individual o de naturaleza colectiva, es necesario establecer quienes son las partes que intervienen o resultan ser las protagonistas del propio conflicto y además, cual es el objeto mismo de la controversia y así, tenemos que un conflicto puede considerarse como colectivo, aunque solamente afecte a un patrón, sin embargo, no tiene ese carácter cuando la contraparte es un trabajador, además de que es indispensable que el conflicto ponga en juego un interés colectivo, lo que sucede cuando la resolución que se da a la controversia afecta a las condiciones individuales de todos los trabajadores.

Por lo tanto y de acuerdo a lo anterior, podría definir a las dos clases de conflictos de la siguiente manera:

Los conflictos individuales, son aquellos que aparecen cuando solamente resulta afectado el interés personal o particular de uno o varios trabajadores que prestan sus servicios en uno o varios trabajadores que prestan sus servicios en una empresa o establecimiento de que se trate.

Los conflictos colectivos, son aquellos que surgen cuando resulta afectado los intereses concernientes a la colectividad de los trabajadores al servicio del patrón, es decir, no debe, tomarse en consideración el número de ellos sino que se esté involucrado en el conflicto todo o parte de la comunidad obrera.

Una vez que he tratado de explicar en forma breve como se clasifican los conflictos de trabajo en nuestro derecho laboral, consideré pertinente en esta última parte de este capítulo, hablar sobre los conflictos individuales y colectivos, precisamente por que es de naturaleza colectiva, y la imputabilidad en los conflictos de huelga atañen el interés de todos los trabajadores que laboran en una empresa o algún establecimiento de que se trate.

En relación a la extensión que abarca el contrato colectivo de trabajo, la Ley Federal correspondiente, señala que lo estipulado en dicho documento se extiende a todas aquellas personas que trabajan en la empresa o establecimiento donde sea aplicable, aunque no sean miembros del sindicato titular, siendo evidente que solamente se extiende su aplicación a dichas personas, exclusivamente en todos aquellos que les beneficie, sin embargo, cabe señalar respecto a los trabajadores de confianza que el contrato de que se trate solamente le es aplicable también cuando no existe disposición en contrario de ese documento, mismo que es revisable cada año si se refiere a los salarios y por cuanto hace el resto de las cláusulas que lo integran, la revisión respectiva se realiza cada dos años, lo cual es absolutamente necesario, por que al transcurrir un año de encontrarse vigente, es factible que pueda aparecer un desequilibrio económico que afecte a los trabajadores que laboren en la empresa de que se trate.

Una vez que he señalado el concepto legal y doctrinal, así como aspectos generales del contrato colectivo de trabajo, considero pertinente establecer cuál es su contenido, tema que a continuación abordaré en el presente trabajo de tesis.

Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva, sostiene que debe considerarse, como elementos integrantes del contrato colectivo de trabajo, a los siguientes:

- A) El elemento normativo o parte nuclear de las convenciones colectivas.
- B) El elemento obligacional.
- C) El elemento ocasional.
- D) La envoltura protectora.

Por su parte, el Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el contrato colectivo, debe contener los siguientes requisitos:

- A) Nombre y domicilio de los contratantes.
- B) Debe señalarse cuáles son las empresas y establecimientos en los que tenga vigencia.
- C) Debe indicarse cuál es su duración, o bien señalar si se celebra por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- D) Las jornadas de trabajo que tendrán los operarios o trabajadores en la empresa de que se trate.
- E) El señalamiento de cuáles serán los días de descanso y vacaciones de que gozarán los trabajadores.

2.3 FIGURAS JURIDICAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En este capítulo estimo pertinente a continuación, hablar de alguna de las figuras Jurídicas de mayor importancia, que pertenecen al derecho colectivo del trabajo.

Concepto de Contrato Colectivo del Trabajo.

El Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, define al contrato colectivo de trabajo, como el convenio celebrado entre uno ó varios sindicatos, de patrones, con el objeto de establecer las condiciones. Según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva, en su obra denominada El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, señala que el contrato colectivo de trabajo, es "un convenio que celebran los representantes profesionales de los trabajadores y de los patrones o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios".

El contrato colectivo de trabajo, de acuerdo a como se encuentra reglamentado en nuestra legislación laboral, constituye una figura Jurídica especial de nuestro derecho del Trabajo, porque es considerado como una de las fuentes de singular importancia, de la cual nacen los derechos y obligaciones que regirán las relaciones entre los trabajadores y sus respectivos patrones.

Así mismo, la Ley Laboral, establece que el patrón que tenga a su servicio trabajadores miembros de un sindicato, tiene la obligación de celebrar con éste un contrato colectivo de trabajo, cuando se lo solicite y para el caso de negativa a firmar dicho pacto colectivo, los trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga a que se refiere el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

- A) El monto de los salarios que conocemos como tabulador de salarios.
- B) Lo referente a las cláusulas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que abarque el contrato colectivo de trabajo.
- C) Las disposiciones relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores que vayan a ingresar a laborar a la empresa.
- D) Debe señalarse también, cuáles serán las bases para la integración y funcionamiento de las comisiones que deban conformarse, de acuerdo con la propia legislación laboral.

E) Todas aquéllas estipulaciones que convengan las partes contratantes, independiente de las que han quedado señalada con anterioridad.

2.4 TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA NECESIDAD DE HACER CUMPLIR LAS PRESTACIONES DE TRABAJO.

El Artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo, establece tres causas, por virtud de las cuales, puede darse por terminado y son las siguientes:

Por acuerdo mutuo de las partes que lo celebraron.

Por terminación de la obra determinada objeto de Contrato Colectivo de Trabajo.

Por cierre de la empresa o establecimiento, cuando en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente con el establecimiento.

El Maestro Mario de la Cueva, sostiene que existen dos formas de determinar los contratos colectivos de trabajo y que pueden ser.

Causas que parten de la voluntad de los trabajadores.

Causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo de trabajo.

Dentro de las mencionadas en primer término, el maestro Mario de la Cueva, contempla a la terminación del contrato Colectivo por la decisión del Sindicato Obrero y del empresario, sin embargo, considero que cuando se termina el pacto colectivo en estas condiciones interviene la voluntad de ambas partes contratantes y no solamente la de los trabajadores, asimismo, dentro de dichas causas, el citado Jurista, señala la disolución del sindicato, lo cual requiere el voto de las dos terceras partes de sus miembros, pero en este caso, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento, según lo dispone el Artículo 403 de nuestra Ley Laboral.

Y, por último, señala también a la declaratoria de inexistencia de la huelga, ya que si los trabajadores no cumplen con la disposición de la junta de Conciliación y Arbitraje para que regresen, el patrón puede dar por terminadas las relaciones de trabajo y contratar nuevo personal.

Dentro de las causas mencionadas en segundo término, el maestro Mario de la Cueva, establece que son aquéllas a través de las cuales las relaciones de trabajo se terminan como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones que hace imposible su continuación, por ejemplo, la terminación de la obra para la que fue contratado el trabajador o por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, a la cual se refiere la propia fracción 111 del Artículo 401 anteriormente mencionado.

Contrato Ley.

El Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, define al Contrato Ley, como el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios Sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales, debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria o declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas o varias zonas económicas una o más de dichas Entidades o bien en todo el territorio Nacional.

Dentro de la misma Ley Laboral, encontramos las modalidades para su celebración y existencia, en primer lugar, encontramos que pueden solicitar su celebración los Sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores Sindicalizados, por lo menos de una rama de la industria, en una o varias entidades Federativas o a Industrias o en todo el territorio Nacional.

Dicha solicitud, se presentará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades Federativas o a industrias de jurisdicción Federal, o al Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de la Industria de Jurisdicción local. Tanto la Secretaría del Trabajo como el Gobernador del Estado y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, una vez que rectifiquen el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la Industria, la celebración del Contrato Ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados. La convocatoria deberá ser publicada en el Diario Oficial de la entidad y en los periódicos o medios que juzguen adecuados y señalarán el lugar en donde haya de celebrarse la Convención y la fecha y la hora de la reunión inaugural. Debe señalarse,

dentro de un plazo no menor de 30 días, la convención formulará sus reglamentos y se integrarán las comisiones convenientes.

El Contrato Ley, en relación a lo establecido por el Artículo 412 de la Ley Laboral, debe contener:

El nombre y domicilio de los sindicatos y patrones que concurrieron a la convención.

La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión que de en todo el territorio nacional.

Su duración, no puede exceder de dos años.

Las condiciones de trabajo, como son las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios y las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse, de acuerdo a la ley.

Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.

Y todas las demás estipulaciones que convengan las partes.

El Contrato Ley, terminará por acuerdo mutuo de las partes, o bien, porque durante su revisión no se llegó a un convenio, salvo que se ejercite el derecho de huelga.

Algunos autores consideran que la existencia del Contrato Ley no es deseable para algunos patrones, ya que las pequeñas industrias son perjudicadas con su existencia y los sindicatos presten el control y la autonomía por tener que hacerse de criterios improvisados.

Con relación a diferencias y similitudes entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley, son las siguientes:

El Contrato Ley es un contrato de industria y el Contrato Colectivo es un contrato de empresa.

El Contrato Ley se solicita entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Contrato Colectivo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Contrato Ley debe otorgarse por varios patrones y el Contrato Colectivo por uno solo.

El Contrato Ley es revisable noventa días de su vencimiento y el Contrato Colectivo sesenta días antes de su vencimiento.

El Contrato Ley no puede exceder de dos años y el Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indeterminado.

El Contrato Colectivo entra en vigor al momento de ser depositados en la Junta de Conciliación y Arbitraje y el Contrato Ley, necesita ser declarado obligatorio por la autoridad y publicado en el Diario Oficial de la Federación.

Por cuanto hace que consideramos más destacada, es que son un medio para buscar la justicia y la equidad en el desempeño de las labores de los trabajadores que la creación de estas figuras Jurídicas, es con el único fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores y proporcionarles mejores condiciones de trabajo que redundarán en beneficio de ellos y sus dependientes económicos.

Los trabajadores, por naturaleza, buscan la forma de obtener mejores condiciones de trabajo y sobre todo, su progreso como personas. Por lo que, en muchas ocasiones para obtener sus ideales, es necesario la modificación en sus relaciones de trabajo, sin perder su estabilidad dentro de ésta y es por eso que la Ley Laboral en su Artículo 426, nos habla de las modificaciones de que puede ser el Contrato Colectivo de Trabajo o bien el Contrato Ley; asimismo, nos menciona las causas que producirán estas modificaciones, en primer término, nos invoca las circunstancias económicas que justifiquen.

Esta modificación, posteriormente, menciona cuando el aumento del costo de la vida da origen un desequilibrio entre el capital y el contrato. Esta solicitud, de ser modificación,

deberá ser presentada ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y se tramitará de conformidad con el procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica, los cuales de nuevas condiciones de trabajo o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

En el caso de este tipo de conflicto colectivo, se buscará la celebración de un convenio entre las partes, el cual no debe de contener cláusulas en las que los trabajadores renuncien a sus derechos, ni ir en contra de la ley, este convenio se elevará a la categoría de laudo, se le condenará a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar y se correrá traslado de la copia de éste al Contrato Colectivo de Trabajo, o en su caso al Contrato Ley. Para llegar a la celebración de este convenio, las partes deben ser sometidas a la conciliación y la

autoridad encargada de ésta, para proponer posibles soluciones para dirimir el conflicto y lograr que se hagan las modificaciones solicitadas.

Dentro de la Ley del Trabajo, encontramos la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo originadas por causas ajenas a la voluntad de las partes, razón por la cual dejarán de cumplir con sus obligaciones temporalmente, sin que su relación se vea afectada o disuelta. El Artículo 427 de la Ley Laboral, nos enuncia seis causas por las cuales se pueden suspender las relaciones colectivas de trabajo.

La fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria inmediata o directa la suspensión de los trabajos.

La falta de materia prima no imputable al patrón.

El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.

La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la exploración.

La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos, para la persecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.

La falta de administración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

CAPITULO III

3. GENERALIDADES DE LA HUELGA Y AVANCES DE FORMACION DE LA CLASE

TRABAJADORA.

Considero que es de vital importancia señalar que la huelga es un derecho eminentemente de naturaleza social, porque trata de proteger, tutelar y de alguna manera, reivindicar a una de las clases sociales que se consideran desprotegidos, como es la clase trabajadora, asimismo, podemos ubicarla como de naturaleza colectiva, precisamente porque se ejercita por todos, o por lo menos por la mayoría de los trabajadores unidos en coalición formando sindicatos al cual están agremiados con relación a la naturaleza jurídica de la huelga, es saberla ubicar dentro de la ciencia del derecho y concretamente, de nuestro derecho del trabajo, ubicando a la huelga como una figura jurídica o bien un acto jurídico que se encuentra protegido por la propia Ley fundamental en nuestro país.

3.1 ANTECEDENTES DE LA HUELGA.

Considero de vital importancia señalar en el presente trabajo, cuáles son las etapas por las que ha atravesado el derecho de huelga en nuestro país para comprender perfectamente la importancia y trascendencia que tiene dicha figura jurídica en nuestra sociedad, tan es así, que algunos estudiosos del Derecho Laboral, la consideran como un termómetro de las relaciones obrero patronales en el país, asimismo, por lo que se refiere a las etapas antes mencionadas, encontramos las siguientes:

En primer lugar, encontramos el período de la prohibición en el que se consideraba a la huelga como un delito, porque los paros obreros eran un medio de protesta en contra de la clase patronal y por ello se estableció que iban en contra de la Ley considerándolas como medios violentos, asimismo, en muchas ocasiones, eran calificados como motines, tan es así, que el Artículo 925 del Código Penal Mexicano, estableció la prohibición del agrupamiento de personas, que utilizando la violencia física o moral, pretendieron elevar o disminuir respectivamente los salarios y jornadas de trabajo de los operarios o bien, que impidieran el desempeño de las labores en la industria.

"Posteriormente, encontramos la etapa de la tolerancia plasmada en la Constitución Mexicana de 1857, en la que se reconoció el derecho de la huelga, sin embargo, se consideró

un avance logrado en cuanto a la libertad del trabajo, porque implicaba la facultad para no hacerlo, pero a su vez, la Carta Magna de referencia, autorizaba a los patrones a contratar a quien si deseaba desempeñar el trabajo, por otra parte, pero siguió sin existir reglamentación alguna que reconociera y reglamentara la huelga, y es hasta la promulgación de la Constitución de 1917, en la que se consagra por primera vez en el mundo, el derecho de asociación y el de huelga, no solamente permitiéndolo, sino reglamentándolo y otorgándole protección Jurídica.

Se ha señalado por algunos autores, que el primer movimiento de huelga del que se tiene conocimiento en México, aconteció en la Catedral Metropolitana el 4 de julio de 1852, efectuada por los Cantores de la misma ".²⁸

Aunque se registran otros movimientos de huelga llevados a cabo en 1704 por maestros y obreros formando una liga, con el objeto de exigir mejores salarios y al no recibir respuesta, abandonan su trabajo sin consentimiento alguno, por otra parte, en agosto de 1877, tiene lugar otro movimiento de huelga en la Fábrica "La Montañesa de Tlalpan", en donde los trabajadores exigían una jornada nocturna y la prohibición del pago con vales de mercancía, así como la abolición de los castigos a trabajadores.

Sometiéndose este conflicto a la decisión de la Secretaría de Gobernación, quien declaró no tener facultades para dirimir el conflicto, sin embargo, les fueron otorgadas algunas concesiones a dichos trabajadores.

Además, otros antecedentes históricos más sobresalientes en nuestro país e la huelga de Cananea, que se llevó a cabo el primero de julio de 1906 y a la de Río Blanco, acontecida en el año de 1907.

Intervino el ejército, que tenía órdenes de terminar con el conflicto lo más pronto posible, causando que muchos obreros fueran heridos y otros fusilados, sin haber sido sometidos a juicio y por ello se les conoce como "Los mártires de Río Blanco".

Como podemos apreciar de la breve narración que he realizado con anterioridad, el derecho de huelga que fue conseguido por la lucha de los trabajadores a un costo muy alto, porque muchos lo pagaron con su vida, sin embargo, finalmente lograron su objetivo y se les

reconocieron los derechos, se les otorgaron los medios adecuados para tener una forma de vida decorosa y digna y se crearon leyes para protegerlos, así como los medios adecuados para hacer valer sus inconformidades a través del ejercicio del derecho de huelga, actualmente lo encontramos reglamentado en nuestra Legislación Laboral Vigente.

3.2 CONCEPTO Y CLASIFICACION DE LA HUELGA.

Existen diversas definiciones del concepto de " Huelga ", en las que los diferentes tratadistas de derecho del trabajo, que abordan en sus obras el presente tema, tratan de imponerle su sello personal, sin embargo, es evidente que todos ellos normalmente, aunque con palabras distintas, llegan a la conclusión de atribuirle los mismos elementos que encontramos en la definición que al respecto encontramos plasmada en el Artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece que la huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores ". Asimismo, el Artículo 441 de la citada Ley, preceptúa que para los efectos de la huelga, los Sindicatos de Trabajadores son considerados como coaliciones permanentes.

Por su parte, el Maestro Mario de la Cueva, en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, define a la huelga como "El ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras, para suspender las labores en las empresas, previa observación de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patrones".²⁹

Por lo que hace a la huelga de Carranza, puedo decir que la llevaron a cabo los trabajadores mineros de Sonora en la empresa denominada "Compañía Consolidada de Cobre de Cananea, S. A.", ya que se encontraban abrumados por la carga de trabajo y la explotación de que eran objeto, por lo que los integrantes de la "Unión Liberal Humanidad", que funcionó a finales de Enero de 1906, dirigido por Manuel M. Diéguez, determinaron llevar a cabo el movimiento de huelga, primeramente en la mina de "Oversight" el 31 de mayo de 1906, al negarse a hacer el cambio de operarios, relizándose en forma pacífica porque al no obtener una respuesta abandonaron su trabajo, sin embargo, un día después, más de 2000 obreros

28 De Buen Nestor, Derecho del trabajo, Tomo II, 5ª Edición, Ed. Porrúa, México, Pág. 828

29 De la cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, 5ª Edición, México 1984, Pág. 588

de la mina de Cananea, presentaron un escrito que contenía sus peticiones y entre las más importantes encontramos las siguientes:

La destitución de un mayordomo de nombre Luis.

Salario mínimo de 5 pesos.

Jornada de trabajo de 8 horas.

Que el 75% de los trabajadores fueran mexicanos y un 25% extranjeros.

Obtención de ascensos según las aptitudes de cada obrero.

No obstante lo anterior, dichas peticiones les fueron negadas, lo que trajo como consecuencia un movimiento armado que causó la muerte de muchos trabajadores y que otros fueran encarcelados.

Por otro lado, en el año de 1907, los trabajadores textiles de Río Blanco, protestaron por el reglamento inhumano y arbitrario que sus patrones querían imponerles, lo que trajo como consecuencia un paro general en las fábricas del mismo ramo, ubicadas en Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, asimismo, los trabajadores solicitaron la intervención del Presidente de la República, quien resolvió aprobando el Reglamento de los trabajadores, los cuales causaron destrozos, quemando las fábricas, las tiendas de raya y liberando a sus compañeros encarcelados, ocasionando un caos nacional.

Para el tratadista Nestor de Buen, en su obra Derecho del Trabajo, la huelga es considerada como "La suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, derrotada por los trabajadores con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo".

Para De Buen Nestor, la huelga es "La obtención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrón o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones de trabajo".³⁰

Por su parte, el maestro Trueba Urbina, señala que "La huelga, en general, es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento, con objeto de conseguir el equilibrio entre el

30 De Buen Nestor, Derecho del trabajo Tomo II, 5ª Edición Porrúa, Pág. 828

capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el Contrato Colectivo de Trabajo".

Como podemos advertir en las definiciones anteriores y los autores citados al definir el concepto huelga, le imponen su sello personal y su propio vocabulario jurídico, sin embargo, todos ellos coinciden en algunos elementos que son propios de la huelga, como son: La suspensión de labores, que dicha suspensión la llevan a cabo los trabajadores de la empresa o establecimiento, que buscan también conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo que es un medio de presión al patrón para satisfacer un interés colectivo, etc.

Por lo anterior, considero a la huelga como una de las figuras jurídicas colectivas más importantes que existen en nuestro derecho del trabajo, porque los trabajadores unidos en coalición ejercitan ese derecho, que se encuentra consagrado en nuestra Ley Fundamental, para equilibrar la desventaja, sobre todo económica que tiene en relación con la parte patronal, siendo factible que solamente unidos sea más fácil que logren ese objetivo y además, el conseguir mejores condiciones de trabajo, que redundan en beneficio propio y en el de sus familias para tener una vida digna y decorosa, lo cual es uno de los principales objetivos de la justicia social.

" CLASIFICACION DE LA HUELGA "

Los diversos autores de Derecho Colectivo de Trabajo, en sus aportaciones doctrinales, hacen distintas clasificaciones de la huelga desde el punto de vista particular, sin embargo, es evidente que todos ellos contemplan dentro de dicha clasificación a los tipos de huelga que nuestra propia Ley Federal de Trabajo consigna y así tenemos que el Artículo 444 de la citada Legislación, establece que la huelga legalmente existente, es aquella que satisface los requisitos a que se refiere dicho precepto legal, se encuentran señalados en el Artículo 920 de la misma ley y entre las más importantes, tenemos que debe dirigirse por escrito al patrón que, en dicho escrito debe señalarse qué es lo que se pide a la empresa, debe también expresarse concretamente el propósito de ir a la huelga si no se satisface lo pedido, asimismo, debe señalarse el día y hora en que se suspenderán las labores, etc.

Existen otros requisitos que señala el Artículo 920 en comento, sin embargo, los que he señalado con anterioridad, son de los más importantes, aunque los demás no dejan de serlo, pero existe otro requisito que se refiere al deber de los trabajadores de señalar en su pliego petitorio con emplazamiento a huelga, cuál es el objeto de la misma y como ya quedó asentado en su oportunidad, para que la huelga sea considerada legalmente existente, debe perseguir alguno de los objetivos consignados en el Artículo 450 de la Ley Laboral, por ejemplo, obtener del patrón la celebración, cumplimiento o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en su caso, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, o bien, apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los señalados en su propio Artículo 450 de la Ley de referencia, a los que doctrinalmente se les ha denominado huelgas por solidaridad, que en México se tiene poco conocimiento de movimientos de esta naturaleza.

Otra clase de huelga es la llamada Ilícita, la cual radica en los actos de violencia que ejecute la mayoría de los huelguistas en contra de las personas o a las propiedades, refiriéndose también a los Artículos 445 del Código Laboral, que contempla esta clase de huelga a los casos de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno. Considero importante señalar que en mi concepto, el Artículo 445 de referencia, expresamente señala en su fracción 1, que en los actos violentos a que se refiere, deben ser ejecutados por la mayoría de los huelguistas, para que el movimiento sea considerado ilícito, ya que es ampliamente conocido que entre los huelguistas pueden infiltrarse grupos minoritarios de agitadores irresponsables, que intencionalmente tratan de incurrir en actitudes violentas para que la huelga, lógicamente, sea declarada ilícita.

Por su parte, el Artículo 446, establece que la huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón y para que la autoridad competente se encuentre en posibilidad de resolver sobre quién es responsable de que se haya llevado a cabo la huelga, debe someterse el conflicto por los trabajadores a la decisión de la junta, siguiendo el procedimiento ordinario o el de los conflictos colectivos de naturaleza económica a que se refiere el Artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, en la inteligencia de que si la junta, en el laudo que pronuncie declara que la huelga es imputable al patrón, debe condenarlo a satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y a pagar los salarios caídos correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, pero a este respecto debo señalar que no puede ser condenado el patrón a pagar dichos salarios cuando

el objeto de la huelga haya sido la de apoyar a otra, es decir, las llamadas huelgas de solidaridad.

Por otra parte, el Artículo 459 de la Ley Laboral, establece concretamente cuáles son los casos en que la huelga debe ser considerada legalmente inexistente, precisamente cuando la suspensión del trabajo se realice por la minoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento de que se trate, que no haya tenido objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450 o bien, cuando no se cumplan los requisitos señalados en el Artículo 920 de la misma Ley Laboral, objetivos y requisitos a los que con antelación me he referido en el presente tema, siendo importante señalar que el Artículo 459 de la multicitada Ley, en su parte final establece que no puede declararse la inexistencia de una huelga por causas diferentes a las anteriores señaladas, asimismo, los trabajadores al patrón afectando a terceros perjudicados, pueden solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de setenta y dos horas, contadas a partir del día y la hora en que se suspendió el trabajo, que se declare la inexistencia de la huelga por cualquier motivo ya referido, en la inteligencia que de no solicitarse la declaración de inexistencia en dichos términos, la huelga debe ser considerada existente para todos los efectos legales y es lo anterior precisamente, lo que conocemos como incidente de calificación de la huelga, cuyo procedimiento se encuentra consignado en el Artículo 930 de nuestra Ley Laboral.

3.3 NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA Y AVANCES CULTURALES DE LA CLASE OBRERA.

Hablar de la Naturaleza Jurídica de la Huelga, es saberla ubicar dentro de la ciencia del Derecho y concretamente en qué parte de nuestro Derecho del Trabajo podemos ubicarla y así, tenemos que dicha figura jurídica es considerada como un acto jurídico que se encuentra protegido por la propia Ley Fundamental en nuestro país y reglamentada en la Ley Federal del Trabajo, asimismo, tiene por objeto satisfacer las demandas colectivas de los trabajadores que unan sus esfuerzos para hacer valer la facultad que les confiere la propia ley antes mencionada, de suspender las labores en las empresas o establecimientos en las que prestan sus servicios como medida de presión hacia la parte patronal para obtener mejores condiciones de trabajo.

La huelga es un derecho eminentemente de naturaleza social, porque trata de proteger, tutelar y de alguna manera, reivindicar a una de las clases sociales que se consideran desprotegidas, como es la trabajadora, asimismo, podemos ubicarla como de naturaleza colectiva, precisamente porque se ejercita por todos o por lo menos la mayoría de los trabajadores unidos en coalición permanente, es decir, es una facultad que no puede hacerse valer ante la autoridad competente por cada uno de los trabajadores en forma individual, sino que por el contrario, dicha facultad se hace patente cuando la ejercitan los trabajadores por medio del sindicato al cual se encuentran agremiados.

Por otra parte la huelga, como he señalado anteriormente, es considerada como un derecho de presión, que los trabajadores utilizan para conseguir la celebración, el cumplimiento o la modificación de su contrato colectivo de trabajo por medio de la revisión que se practique a dicho pacto colectivo, sin embargo, tal facultad está sujeta a los lineamientos que establece la propia Ley Federal del Trabajo, los cuales deben observarse cabalmente porque de lo contrario, puede traer como consecuencia su inexistencia legal, de tal manera que su objetivo fundamental es el de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, que trae como consecuencia la armonía entre el capital y el trabajo.

Al respecto, encontramos diversos criterios de tratadistas del Derecho del Trabajo sobre la Naturaleza Jurídica de la Huelga, y así se atribuye un doble aspecto, por un lado, concibe a la huelga como un hecho que se consuma al suspender las labores y por otro lado, como un derecho que ejercitan los trabajadores apegándose a los preceptos legales para llevar a cabo su movimiento de huelga. Por su parte, el tratadista Nestor de Buen, ubica a la huelga dentro de los actos jurídicos en sentido estricto, lo que debemos entender como la manifestación de la voluntad de los trabajadores, con el objeto de producir efectos materiales o consecuencias jurídicas, también le atribuye un doble aspecto, en primer lugar, señala que el derecho de huelga es una facultad otorgada a un grupo específico para suspender las labores en su lugar de trabajo y en segundo término, sostiene lo referente al ejercicio del mismo derecho de huelga, que es lo que es lo que constituye el efecto material de esta figura jurídica, el cual debemos entenderlo como el derecho de presión que hacen valer los trabajadores con la finalidad de conseguir sus demandas.

De acuerdo a lo anterior, puedo concluir, que la huelga es un derecho de naturaleza eminentemente social, que puede ejercitar solamente los trabajadores unidos en coalición que pertenezcan y se encuentren agremiados al sindicato que en su representación haga valer el derecho que les asiste a sus integrantes, por lo tanto, se considera de naturaleza colectiva porque los lineamientos que rigen la figura jurídica en comento, se encuentran debidamente reglamentados por el Derecho Colectivo de Trabajo, a mayor abundamiento, es evidente que el movimiento de huelga constituye la garantía de libertad más relevante para la clase trabajadora para hacer valer sus derechos en grupo, ya que fue creada por la constante lucha de esa clase social desprotegida como es la que constituyen los propios trabajadores.

3.4 CULTURALIZACION DE LA CLASE TRABAJADORA EN EL ESTADO DE MEXICO.

En nuestro mundo la culturalización se debe entender como la acción y efecto de culturizar, o sea civilizar o incluir en la cultura, entiendo entonces que, cultura se refiere a la forma de vida de cualquier sociedad y al conjunto de actividades y productos intelectuales y manuales del hombre y que vive en comunidad, es por eso que el modo de concebir el mundo y la vida, en estas acciones, el grupo humano se identifica, se reconoce y con ese reconocimiento e identificación aprovecha y transforma su mundo para sacar el mejor provecho y satisfacer sus necesidades. El empleo de nuevas tecnologías más competitivas y de economía globalizadas es un imperativo, y para manejarlas adecuadamente y con mayor provecho para la nación se requiere de trabajadores más adiestrados, pero también culturizados con conciencia nacional. De ahí la necesidad de que este cambio de actitud de los obreros sea cumplido conociendo más nuestras leyes para que los trabajadores sean beneficiados junto con los marcos jurídicos que tutelar la culturalización de los trabajadores, se aproveche con una idea modernizadora de la planta productiva, ya que de otra forma el trabajador aumentará su frustración al no comprender los preceptos laborales y saberse incapaces de realizar actividades cotidianas ajenas a su cultura del trabajo en relación a la capacitación.

Es precisamente por lo anterior, por lo que considero que hizo falta definir con amplitud lo que significaba la cultura del trabajo en relación a la capacitación, el Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, en sus fracciones XII, XIII, XV y XXV, que se refiere a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, sin embargo, no se hace la precisión de que debe

tutelarse el desarrollo de la cultura del trabajador en los términos que han quedado señalados, la organización internacional del trabajo a la que está ligada nuestra nación por convenios internacionales.

Por estas razones, son las que me llevan a proponer se implemente los marcos jurídicos necesarios a fin de facilitar, además de la capacitación y la elevación del nivel educativo o de instrucción, la culturización de modo tal que este beneficio se de y sirva para el desarrollo de nuestra nación en conjunto, es por eso que el cambio de actitud debe estar inspirado en un liberalismo con sentido humano, ya que no puede haber democracia si no hay un ascenso adecuado al nivel social, económico y cultural de las clases pobres.

Desgraciadamente, una realidad es que las tendencias productivas son globalizadores pero no se toma en cuenta ni se comprende la inquietud y necesidad del trabajador olvidándose de las transformaciones en las relaciones sociales y en los modos culturales que el cambio económico produce, sin importarle la cultura realizando como consecuencia un detonador de ignorancia a esta clase social. Debemos rechazar el concepto que el hombre de la cultura, el poeta, el filósofo, el artista o el visionario social, habita un mundo que no puede ser asimilado a las realidades del trabajador, la cultura no es un ámbito de élite. La cultura de un individuo o de un grupo es parte del complejo cultural de toda una nación como el vínculo que enlaza al hombre por medio de la costumbre, el lenguaje, las tradiciones, los símbolos, la historia que nos hace sentirnos orgullosos de pertenecer a este pueblo mexicano.

Con relación al Estado de México, he tenido la oportunidad de involucrarme por medio de la educación en proyectos que intentan utilizar la Reforma Educativa como un buen recurso para que en las mismas escuelas en clase como Civismo, Orientación Educativa para alumnos y para padres, comienza una conscientización del papel que juega cada individuo en su sociedad y en tan sólo 4 años se han obtenido avances significativos con los cambios de actitud de la comunidad Mexiquense. Con esta idea me congratulo con estas estrategias, pero me dirijo al entorno laboral, ya que pareciera el más olvidado y propongo, que una de las estrategias que el obrero deberá tener en su formulación, alcance y objetivo, comprender e interpretar las necesidades de preservar la cultura colectiva del movimiento obrero organizado del país, y con relación a las acciones que el Estado de México está organizando, es capacitando constantemente a sus maestros de todos los niveles con la consigna de ir a la vanguardia en la educación en México, proporcionándole a los profesores cursos de

retroalimentación cada 3 meses, al año se le proporcionan cursos de proyectos de vida, la autoestima y profesionalismo para los maestros ya que poco a poco debemos vencer el malinchismo y los paradigmas que impidan que tanto la sociedad, maestros y más aún, los trabajadores, cambien de actitud comprometidos con su realidad y buscar así de una manera más consciente y comprometida, una nueva actitud del trabajador y encontrar esperanzas en la crisis más despiadada que enfrenta México.

3.5 MARCOS JURIDICOS QUE TUTELAN LA CULTURA DE LA CLASE TRABAJADORA EN EL ESTADO DE MEXICO.

En México la apertura democrática ha sido una de las características obtenidas de la Revolución Mexicana, que bajo la protección de un orden jurídico permite acciones de concentración social, es por eso que todas las artes de esa sociedad participen del bienestar común, pero con ayuda de una culturización del asalariado realizado acciones de difusión, plasmándose esa idea en los planes de desarrollo nacional y regionales, en los convenios que se firmen, junto con cualquier otro documento que implique una actividad tendiente a la capacitación o formación de la clase obrera, tomando en cuenta las necesidades de formación y capacitación teniendo presente el concepto de cultura como base del cambio de actitud del trabajador.

Tratando de romper las cadenas que pesan en un pueblo traumatado por la conquista militar, la espiritual, el mestizaje, la mutilación del territorio Nacional, la Reforma, la Revolución, junto con el trauma de la devaluación del peso y el de la inflación galopante con el consiguiente empequeñecimiento implacable de los salarios, o al ir corriendo los decenios del siglo XX, México ha sufrido otra conquista: el neocolonialismo del poderoso vecino del norte, que nos ha invadido con su diplomacia, con sus espectáculos y modas, su lenguaje, creándonos actitudes ambivalentes, de admiración y de coraje, de envidia y de rechazo.

En el Estado de México, que se ha caracterizado por tratar de lograr estar en el primer nivel de educación, partiendo de su gobierno a sus municipios tratando de analizar la mexicanidad

como un objeto de estudio filosófico y psicológico, capacitando y tomando como base la superación de sus maestros estatales.

En una conscientización del maestro para enfocarlo en un nivel nacionalista que aporte de la Revolución, se iniciaron los primeros logros más apreciables y duraderos de autoconocimiento nacional para encontrarnos con nosotros mismos, con los grandes maestros autores, José Vasconcelos, Antonio Caso, Octavio Paz, que han tratado de descubrir los rasgos de nuestra personalidad y conducta característica de la cultura mexicana en la actualidad, junto con la psicología que abre las puertas a los significados genuinos y profundos de la cultura mexicana.

Analizando que en la actualidad los mexicanos del siglo XX somos, a groso modo, un compuesto de tres ingredientes.

1. El factor Indígena: Con su autoritarismo teocrático azteca, reprimido a partir de la conquista con una sociedad fuertemente jerarquizada, con una cúpula de nobles guerreros y sacerdotes junto con el tlatoani igual dictador, dependiente de sus dioses con una mentalidad poética, simbólica, mística, ya que creen en el sacrificio humano ya que de la muerte surge la vida pero también grandes guerreros, comerciantes, pero que en menos de dos centurias de su fundación, México-Tenochtitlán había alcanzado una organización social excelente para su época, no sólo en el Anáhuac, no había un campesino sin tierra, las instituciones educativas cubrían todas las necesidades para la enseñanza del pueblo, el alcoholismo no existía pero eran supersticiosos, ya que sus destinos eran gobernados por estrellas.

Con relación a los españoles, debe subrayarse una conciencia casi espectacular, ya que el mismo año de 1492, aparece el inicio de la reconquista española contra los moros, y Cristóbal Colón realiza el Descubrimiento de América, iniciando la llamada colonización con un criterio ambicioso de poder, aventura, riqueza y explotación y con la ayuda de la religión les genera una convicción de realizar la tarea de civilizar a personas para ellos bárbaras, con un líder como lo fue Hernán Cortés, el audaz y aventurero que con el lema "el fin justifica los medios", y que echó mano de una cadena de engaños, traiciones y asesinatos disfrazados para conseguir sus propósitos con su filosofía "a Dios rogando y con el mazo dando", en este choque de culturas o bien encuentro, conquista o evangelización, fue un golpe violento y una

guerra despiadada resultando una mala mezcla, ya que los naturales perdieron todo lo antiguo, sus costumbres, y no pudieron entender a la nueva cultura entrando al desamparo más desolador, declarando a los indígenas súbditos de su majestad católica, intimidándolos a la rendición bajo la amenaza de la destrucción total o bien de esclavitud. Los españoles tuvieron un gran apoyo del Papa con su política que los paganos o infieles no pueden poseer legítimamente sus tierras ni sus bienes y sólo los hijos, que a su juicio eran los españoles y portugueses, tienen el sagrado derecho de quitárselos, provocando una guerra desigual de exterminio, imponiendo la religión de modo sangriento obligando con la fuerza de sus espadas y cañones, despedazando física y moralmente a nuestros antecesores.

Es por eso que los mexicanos desde ese tiempo sufrimos una crisis de identidad nacional sufriendo las emociones, las necesidades, carencias y los conflictos.

Al ir corriendo los decenios del siglo XX, México ha sufrido otra conquista, el neocolonialismo del poderoso vecino del norte, que nos ha invadido con su diplomacia, con sus transnacionales, con sus productos comunistas, espectáculos, modas, lenguaje, creándonos actitudes ambivalentes, de admiración y coraje, de envidia y de rechazo.

Por esta razón, se destaca de este contexto en forma preponderante, la culturización de los trabajadores, por construir un sólido instrumento en la superación del nivel de vida de la clase trabajadora. Los programas de capacitación y culturización destinados a los trabajadores que el Estado debería de promover, con una característica primordial, el de ser generados en un marco democrático y respetuoso de esta clase trabajadora, y a la autonomía sindical.

Para que las empresas compitan con eficiencia y calidad, requieren la participación de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales ;Una empresa exitosa lo es cuando produce bienes de calidad para la sociedad, cuando es rentable y los trabajadores son respetados en sus derechos y pagados justamente. Los bajos salarios no hacen a ningún país competitivo, por que los trabajadores con remuneraciones bajas no pueden ser productivos.

Reconocemos las condiciones macroeconomicas para la productividad, sin embargo, son necesarias las condiciones microeconomicas, es decir, impulsar los cambios al interior de cada empresa, de cada centro productivo.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

CONCLUSIONES

1. La transformación económica aparece en México, tal como sucedió mundialmente, se caracterizó por el surgimiento de los medios de producción, como el ferrocarril, las máquinas de hilar y de tejer, y los métodos nuevos de trabajo en las minas.
2. Los medios de producción cayeron en poder de los monopolios extranjeros, ingleses, norteamericanos, franceses, alemanes y aún españoles.
3. Intelectuales y juristas, un tiempo antes de la Revolución, tomaron como suya la lucha del proletariado para alzar su voz en representación del pueblo y la clase que estaba siendo reprimida.
4. Entre aquellos destacados intelectuales, preocupados porque se tutelaran los derechos de los trabajadores, encontramos entre otros, a Don Hipólito Ceijas, los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón, quienes desempeñaron un importante papel en la lucha por la reivindicación de la clase obrera.
5. Fue el Partido Liberal el que finalmente plasmó las ideas de justicia para la clase trabajadora, en su memorable documento "El programa del Partido Liberal".
6. Como en todo el mundo se está volviendo la vista hacia la revolución técnica y científica, se hace necesario que no solamente el empresario haga inversiones en los intereses de su producción, sino que también sea capacitada la clase trabajadora para responder, así, a los nuevos requerimientos de la economía nacional, cada vez más exigente, que impone la producción mundial.
7. El Artículo 123 de la Constitución de nuestro país, es preciso en lo que se refiere a los derechos de los trabajadores hombres y mujeres, pero no previenen con claridad la obligación de los patrones del gobierno y de los propios obreros a recibir una formación íntegra para el trabajo, que requeriría de mucho más que la alfabetización elemental y las actividades de tipo elemental y las actividades de tipo intelectual, ya previstas.
8. De acuerdo al análisis hecho, se distinguen dos grandes apartados en materia de formación de los trabajadores, capacitación para el trabajo y capacitación en el trabajo.
9. Es necesario que los programas de capacitación que se vienen realizando en el ámbito nacional se acrecienten, definiendo claramente los conceptos de cultura y culturización obrera.
10. Dentro de los programas de capacitación, deben establecerse objetivos que permitan el desarrollo de acciones tendientes a promover una cultura obrera, profundamente mexicana, que convoque a toda la población laboral, creando un patrimonio para el futuro de la clase obrera.

11. El derecho social, constituye en México una garantía que se instituyó en una de sus áreas para salvaguardar los derechos de la clase trabajadora y surge como consecuencia de un movimiento social, como su propio nombre lo dice, a merced de la disparidad entre las fuerzas de trabajo que son: el capital y la mano de obra.
12. Considero el derecho de huelga, como el termómetro de las relaciones obrero-patronales en el país, asimismo, refleja en gran parte la situación política y económica de la nación.
13. La consagración del derecho de huelga en la Legislación Laboral, fue obtenida por la lucha de los trabajadores a un precio demasiado elevado, ya que como he hecho mención, costó muchas vidas, así como la privación de la libertad de los obreros al pretender la legalización de la huelga dentro del Código Laboral.
14. Es la huelga, una de las figuras jurídicas colectivas más importantes que existe en nuestro Derecho del Trabajo, porque los trabajadores unidos en coalición ejercitan ese derecho que se encuentra consagrado en nuestra Ley Fundamental, para equilibrar la desventaja, sobre todo económica, que tienen en relación a la clase patronal, siendo factible que solamente unidos sea más fácil lograr ese objetivo.
15. El derecho de huelga es considerado como un derecho de presión, otorgado específicamente a los trabajadores para que ellos, de forma conjunta, hagan valer sus demandas con el objeto de producir efectos materiales, dichas demandas, pueden ser, la firma, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo.
16. Las finalidades del derecho laboral, están fundamentadas en realidades históricas y para la satisfacción de necesidades humanas, como un medio para frenar la opresión de la clase económica débil por las clases fuertes, en donde el legislador consideró al hombre como lo primordial y buscó la forma de dignificarlo, creando como consecuencia de lo anterior, el derecho social.
17. El derecho colectivo del trabajo, constituye un derecho político porque trata de conquistar un poder social, en virtud de que a través de éste, los trabajadores encuentran una forma de lucha, con el objeto de alcanzar un nivel decoroso de vida para ellos y sus dependientes económicos, asimismo, es considerado como la envoltura del derecho individual de trabajo.
18. El derecho colectivo de trabajo, nace como consecuencia de la lucha obrera, en contra del capitalismo, garantizando la libertad de asociación de los trabajadores, los cuales están facultados para agremiarse a sindicatos, con el fin de que a través de ellos, se pueda luchar para conquistar mejores condiciones laborales a través de la negociación o

pueda luchar para conquistar mejores condiciones laborales a través de la negociación o bien, del movimiento de huelga, como medio lícito e idóneo para hacer valer sus derechos.

19. La huelga es lícita, siempre y cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
20. El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente que debe ser respetado y protegido por la sociedad.
21. El fundamento que determina el valor del trabajo es, en primer lugar, la dignidad de persona de quien lo ejecuta lo cual determina su primacía sobre las cosas, sistemas económicos y administrativos.
22. El trabajo además de ser el medio legítimo de manutención del ser humano y su familia, debe ser también el medio de desarrollo integral de la persona.
23. Vivimos en un mundo globalizado. Esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación de todos los mexicanos, para adoptar una Nueva Cultura Laboral Mexicana que permita alcanzar el pleno empleo con productividad y calidad para la competitividad.
24. La Nueva Cultura Laboral Mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y los directivos empresariales, invariablemente buscaremos que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de empresas y la conservación y promoción del empleo.

BIBLIOGRAFIA

BONFIL, BATALLA GUILLERMO. " **Pensar en nuestra Cultura** " Editorial Alianza, México, 1917.

Capacitacion Y Adiestramiento, Memoria. Dirección General de Centros de Capacitación, Septiembre, 1983.

CARDENAS, ENRIQUE. "**Historia Económica de México**", Fondo de Cultura Económica, México, 1990.

CARPIZO, JORGE. "**La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje**", Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Año V, No. 15, Septiembre - Diciembre UNAM, México, 1972.

CASIMIR, JEAN. "Cultura y Poder en el Caribe", Colección y Política en América Latina, Editorial Siglo XXI. México, 1972.

DAW KEREMITSIS, "**Los problemas de industrialización del siglo XX**", Ed. Universidad de Buenos Aires, 1974.

DE BUEN, LOZANO NESTOR. "**Derecho del Trabajo**", Editorial Porrúa, México, 1974.

DE LA CUEVA, MARIO. "**El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**", Tomo V y II, Editorial Porrúa, S.A. México, 1984.

DE PIÑA, RAFAEL, "**Curso de Trabajo Procesal del Trabajo**", Editorial Botas, México, 1952.

LOMBARDO, TOLEDANO VICENTE, "**Escritos sobre el Movimiento Obrero**" Universidad Obrera de México. 1981.

LOMBARDO, TOLEDANO VICENTE, "**Teoría y Práctica del Movimiento Judicial**", Universidad Obrera de México, 1981.

MUÑOZ, RAMON ROBERTO, "**Derecho del Trabajo**", Editorial Porrúa, México, 1976.

Oferta y Necesidades de Capacitación, 1985, 1988, Secretaría del Trabajo y Prevención Social.

PERROVX, FRANCOIS, "**La Industrialización del Siglo XX**", Editorial Universitaria de Buenos Aires, Buenos Aires, 1964.

RAMOS, ROBERTO. "**Bibliografía de la Historia de México**", Instituto Mexicano de Investigaciones Económicas", Editorial Gupy, S.A., México, 1984.

ROMERO FLORES, JESUS. Diputado Constituyente, "**Historia del Congreso Constituyente**". 1916-1917, editorial Gupy, México, S.A., México, 1984.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S. A., México, 1996.

Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1995.

Ley Federal de Educación, Editorial Porrúa, S.A. México, 1996.

ECONOGRAFÍA

Diario de los debates del Congreso Constituyente, 1916 – 1917, Ediciones de la Comisión Nacional para la Celebración del Sesquicatenario de la Independencia Nacional y del Cincuentenario de la Revolución Mexicana. México 1970.

Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ed. Porrúa México, 1991, Pág. 982.