



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y SEGURIDAD SOCIAL

“LA HUELGA POR SOLIDARIDAD EN EL MÉXICO DEL SIGLO XXI”

**TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO
DE LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA

PEDRO GONZÁLEZ GUZMÁN

Asesor: Lic. Moisés Sabanero Hernández



México, Ciudad Universitaria

2008



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.

Universidad Nacional Autónoma de México:

Por abrirme las puertas del saber humano, por permitirme llegar hasta donde he podido, por cambiar mi perspectiva con respecto a la vida y hacer de mi, una persona capaz, gracias.

A la Facultad de Derecho:

Gracias por que fue ahí donde se me permitió conocer el mundo lleno de grandezas, a través del cual poseo un gran tesoro, cultural y social.

A mi hermana Luz María:

Gracias por su grandeza como persona, por ese apoyo incondicional que le ha brindado a toda la familia, a mí en especial, por estar en todo momento dispuesta a apoyarnos.

A mis hijas Adriana y Guadalupe:

Espero, se den cuenta que nunca es tarde para buscar la forma de superarse, ya son unas profesionales, no obstante espero recuerden que día a día, la vida nos brinda nuevas oportunidades para continuar superándonos.

A mi esposa:

Doy las gracias, por la paz y felicidad que coadyuvaron en la realización de esta investigación, sobre todo porque sin su apoyo e impulso incesante esta etapa de mi vida no se hubiera convertido en realidad, es pues, a usted mi niña a quién debo lo que ahora soy.

Al Lic. Moisés Sabanero Hernández:

Mi asesor de tesis, por su paciencia, comprensión y sabios consejos, por ese apoyo incondicional que me brindo en la realización de este trabajo, por haberme guiado en todo momento de la mejor forma posible, demostrando así cómo la Universidad Nacional Autónoma de México forma a los futuros profesionales de nuestro país.

ÍNDICE

Págs.

“LA HUELGA POR SOLIDARIDAD EN EL MÉXICO DEL SIGLO XXI”

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES GENERALES

1.1	Primeros antecedentes del trabajo en el mundo.	12
1.2	Edad Media (siglo X – XII).	16
1.3	Pensamiento moderno durante los siglos XIV – XIX.	18
1.4	El movimiento obrero y del Derecho del Trabajo en el siglo XX. .	22
1.5	El nacimiento del Derecho Internacional del Trabajo.	25
1.6	Primeros antecedentes del Derecho del Trabajo en México.	27
1.6.1	El movimiento obrero en la segunda mitad del siglo XIX (1870 – 1910).	32
1.7	Época revolucionaria 1910 -1917.	36
1.8	Factores determinantes en el nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo en México.	39

CAPÍTULO SEGUNDO **Págs.**
CONCEPTOS GENERALES

2.1	El Derecho del Trabajo.	47
2.2	Derecho Colectivo del Trabajo.	52
2.3	Juntas de Conciliación y Arbitraje.	60
2.4	El Sindicato.	65
2.5	La Huelga y el Derecho de huelga.	67
2.6	Huelga por solidaridad.	74

CAPÍTULO TERCERO
MARCO JURÍDICO

3.1	La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. . .	82
3.2	La Ley Federal del Trabajo.	87
3.3	La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. . .	92
3.4	Diversas reglamentaciones.	104

CAPÍTULO CUARTO
HUELGA POR SOLIDARIDAD

4.1	Análisis jurídico y problemática de la huelga por solidaridad. .	112
4.2	Criterio judicial en la huelga por solidaridad.	133
4.3	Propuestas en la Ley, de la huelga por solidaridad.	140

	Págs.
CONCLUSIONES	147
BIBLIOGRAFÍA	149

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, propone un cuidadoso análisis del derecho laboral mexicano, específicamente dentro de las relaciones colectivas del trabajo por ser en este donde se encuentra contemplada “la huelga por solidaridad”, motivo de nuestra investigación.

Para hablar del Derecho Colectivo del Trabajo y en especial de una de las instituciones más importantes que el trabajador ha logrado en su beneficio a través del tiempo, es indispensable iniciar nuestra investigación, estudiando los aspectos históricos del Derecho del Trabajo, considerando los primeros antecedentes del mismo, analizamos su evolución histórica tal y cómo fue contemplado desde las primeras sociedades hasta nuestros días.

Por lo anteriormente señalado, hemos investigado en el capítulo primero cómo el hombre pierde su libertad al poner al servicio de otro su fuerza de trabajo, ese derecho natural del cual había gozado desde sus orígenes, de esta forma ve pasar el tiempo, hasta que surge la necesidad de producir en serie y con ello, el surgimiento de las primeras asociaciones de trabajadores y patrones.

Dando paso de esta forma al nacimiento de los primeros sindicatos, a la creación del Contrato Colectivo de Trabajo y con ello a la relación colectiva de trabajo, hasta llegar inclusive a la creación de organismos internacionales como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), comentamos la forma cómo surge el Derecho del Trabajo en nuestro país cobijado por nuestra Carta Magna de 1917 donde se otorgan derechos inalienables a los trabajadores, como el derecho de asociación entre otros.

Es así como estructuramos el segundo capítulo de tal forma que podamos analizar a detalle los conceptos generales del Derecho Colectivo del Trabajo, sin pasar por alto la Libertad Sindical en América Latina, por

ser ésta la condición esencial para la defensa de los trabajadores toda vez que la finalidad del Derecho Colectivo es el hombre individualmente considerado, no obstante que las instituciones más importantes son la Asociación Profesional, la Coalición, el Sindicato, el Contrato Colectivo de Trabajo, El Contrato Ley y la Huelga entre otros, a través de los cuales se realiza el estudio, mejoramiento y defensa de los trabajadores.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que es de donde surge la Ley Federal del Trabajo de igual forma las Juntas Locales y Federales de Trabajo, a través de nuestra Ley Federal del Trabajo. El sector obrero hace uso de la huelga en defensa de sus derechos en el momento en que se ven vulnerados, de esta forma hablamos de diferentes tipos de huelga entre ellos el de “solidaridad” motivo de nuestra investigación.

De igual manera el tercer capítulo lo dedicamos al análisis del marco jurídico laboral de nuestro país. Investigamos problemas sociales a través de nuestra historia aterrizando sobre manera en los problemas actuales, donde nos damos cuenta que al no contar con una infraestructura adecuada a las necesidades de la misma, nuestra legislación laboral en muchos aspectos no forma parte del derecho positivo, razón por la cual vivimos múltiples casos de injusticia laboral.

Analizamos algunos artículos de nuestra ley fundamental relacionados en especial con la huelga y con respecto a la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado “A” se analizan las instituciones fundamentales del Derecho Colectivo tales como la Coalición y el Sindicato a través de las cuales los trabajadores buscan ante las autoridades la forma de hacer valer sus derechos, para evitar de esta forma las arbitrariedades tanto de las autoridades como de los patrones en contra de la clase trabajadora, apelando incluso a organismos internacionales como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Estructuramos esta investigación de tal forma que en el capítulo cuarto hablamos de la huelga como herramienta fundamental, sí, pero una huelga bien reglamentada para que no se vea opacada con excesos o descuidos de los legisladores, como se da en nuestro país específicamente en “la huelga por solidaridad” motivo de nuestra investigación, razón por la cual sugerimos se realice un estudio multidisciplinario con la finalidad de modificar o derogar la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Las razones se exponen ampliamente en el desarrollo del actual trabajo, donde analizamos esta problemática convencidos de que casos como este se deben analizar como derechos otorgados a la clase trabajadora con la finalidad de beneficiarla al hacerlos valer como parte del derecho vigente, y nunca como se da en la actualidad en nuestro país “como un hecho social”, pensando que todo derecho contemplado en la legislación debe tener un criterio jurídico con respecto a su aplicación, cosa por demás decirlo no ocurre en “la huelga por solidaridad”.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES GENERALES

Las siguientes líneas tratan de proyectar una breve visión histórica del trabajo, esta perspectiva permite, a nuestro juicio, explicar el origen y significado del mismo, tal como hoy lo conocemos. No es un hecho natural, tanto su contenido como el papel que ha jugado en la vida de los seres humanos, y no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia, a partir de esa visión, podemos evaluar mejor las pérdidas o los progresos que ha experimentado la institución del trabajo, como un todo, su objeto es el estudio de los problemas y de las normas a aplicar en las relaciones humanas, en cuanto que un hombre pone al servicio de otro, su fuerza de trabajo y se subordina jurídicamente, recibiendo a cambio de ello una remuneración¹.

Al transcurrir el tiempo, los trabajadores se dan cuenta que, uniéndose serán más fuertes, eficaces y, habrá serias posibilidades de que su voz sea escuchada por los patrones al realizar sus propuestas laborales, razón por la cual se dan a la tarea de crear las primeras asociaciones profesionales, esto no es exclusivo de los empleados, ya que del otro lado, se encuentran los empresarios quienes conscientes de las ventajas que brinda dicha unión, deciden hacerlo para fortalecerse, frente a las pretensiones de los asalariados, creando así las llamadas asociaciones profesionales de patrones.

Los trabajadores y patrones se agrupan, creando relaciones laborales entre ellos, lo que permite ver a estas agrupaciones como núcleos o centros de trabajo, donde los asalariados laboran en unión con los poseedores del capital

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Octava Edición. Ed. Porrúa. México, 1982, pág. 11.

para lograr la producción requerida, éstos constituyen organismos sociales llamados empresas, es en este momento en el cual, quienes tienen el poder económico piensan en la necesidad de crear normas de conducta y desempeño dentro de esas asociaciones, elaboradas por los propietarios de los centros laborales, con la finalidad de que sean observadas al pie de la letra. El Derecho del Trabajo se divide de acuerdo con la doctrina para una mejor comprensión en: Individual, colectivo, de seguridad social y procesal; profundizaremos en cuanto al conocimiento y problemática de la parte colectiva, iniciamos esta investigación con los aspectos históricos, aquellos antecedentes que le dieron origen a esta institución, de tal forma que no haya la menor duda con respecto al contenido y desarrollo del mismo.

Compartimos esta división con el Dr. Mario de la Cueva, ya que cubre ampliamente la problemática tanto en lo laboral, como en lo social, no debemos olvidar que el primero, sin considerar el segundo aspecto vivienda y atención médica estaría incompleto, es éste autor uno de los estudiosos del derecho, quién al mencionar la forma cómo se divide esta ciencia, hace ver la importancia que la seguridad social representa para el trabajador, tanto en el pasado como en el presente².

A través de la historia, la sociedad se ha involucrado fuertemente y ha solicitado de muchas formas a las autoridades políticas del país, el otorgamiento de la seguridad social, no sólo para ellos sino que incluya a su familia (esposa e hijos) en tiempos remotos existió al lado del derecho público y privado, como regulador de las relaciones entre determinadas personas, un derecho social, creado por las corporaciones cuyas características eran, su autonomía y la circunstancia que consideraba al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un cuerpo social.

² DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Tercera Edición. Ed. Porrúa. México. 1984, pág. 25.

Ordenamientos jurídicos, que con el tiempo fueron desapareciendo en gran medida, en la Edad Moderna (en los siglos XV y XVI), pero que parecía que estaban encontrando un campo nuevo en las corporaciones socioeconómicas del siglo XX, como consecuencia del triunfo de la Revolución de 1910 en nuestro país, se logró el tan mencionado Derecho Social, mismo que hoy día pasa por un seria crisis económico administrativa³.

1.1 . Primeros antecedentes del trabajo en el mundo.

Consideramos de suma importancia hacer una breve reseña con respecto a los primeros antecedentes del trabajo en el mundo, de esta forma tendremos bases sólidas en la presente investigación, con las cuales podamos realizar comentarios válidos respecto a la problemática que en su momento se esté planteando, nos referimos al trabajo en las diferentes épocas en las que la historia misma se encuentra dividida, esto es, desde el mundo antiguo hasta nuestros días.

Señalamos la importancia que el trabajo ha tenido en la evolución de la sociedad, en el desarrollo de la tecnología, y sobre todo en la familia que es para el trabajador la primera que requiere de su atención beneficiándose o no, según las condiciones laborales en que se encuentre éste, lo que dependerá de su desempeño, capacidad y eficiencia entre otras características, iniciamos esta investigación analizando la problemática en aquellas comunidades primitivas, donde aún no existía el término trabajo así como hoy lo conocemos.

El hombre en estos tiempos, realizaba ciertas actividades sin subordinarse a nadie, ya que en esta época las cosas se encontraban con cierta facilidad en estado natural, no tenían dueño, solo bastaba con recolectarlas, se las

³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit, págs. 15-16.

ingeniaban para cazar algún animal, de esta forma acercaban el alimento a su familia, a través del tiempo vemos como evolucionan las primeras sociedades en el mundo de la edad antigua, ahí no existe el término trabajo como lo conocemos hoy día, donde englobamos actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas entre otras.

De esta forma, analizando el pensamiento de Aristóteles (324 - 382 a.c) por ser uno de los primeros pensadores en hacer la distinción entre actividades libres y serviles, rechazando estas últimas porque "inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud", parte de que la sociedad está compuesta de ciudadanos y esclavos, comparaba el trabajo que se hace para otros al del esclavo como denigrante, y criticaba con energía la actividad económica que pone todas las facultades al servicio de producir dinero.

Entendía que hay actividades útiles por ejemplo, como leer y escribir era útil para la administración de la casa, el dibujo para evaluar el trabajo de los artesanos... las actividades, a su entender, no debían perseguir siempre la utilidad, "buscar en todo la utilidad es lo que menos se ajusta a las personas libres y magnánimas". En aquellos tiempos el ocio era valorado no como ahora, en efecto dice Aristóteles "ambos son necesarios, pero el ocio es preferible tanto al trabajo como a su fin", decía que, ciertas cosas deben aprenderse y formar parte de la educación⁴.

El ocio era algo especial para la sociedad, era más apreciado que cualquier tipo de trabajo, pensadores y filósofos llamaban a reflexionar sobre la manera de ocupar este tiempo de no trabajo esto es un verdadero problema en la actualidad, debido a que no sabemos usarlo, lo primero que deberíamos hacer, es investigar a fondo a qué debemos dedicar nuestro ocio. Podríamos hacer que

⁴ Aristóteles. La Política. Ed. Gredos. Madrid 1998, <http://www.filosofia.materiales/num/numero9a.htm>

forme parte de nuestra educación con vista a un oficio que nos reditué beneficios económicos y culturales, enfocándolo por qué no a la diversión sana y constructiva, al deporte, al trabajo intelectual que comprenda a escritores, científicos, investigadores... aportando sus conocimientos en beneficio de la humanidad, pensando siempre en la clase trabajadora⁵.

Al paso del tiempo, el pensamiento griego llega a Roma, donde influye profundamente sobre todo en el ámbito jurídico, consideramos que en tratándose del Derecho Romano, éste debe ser estudiado dentro de la historia de la misma ya que consideramos, no es posible separar el aspecto jurídico de las demás manifestaciones culturales, artísticas, políticas y sociales, el desarrollo y la puesta en vigencia de sus instituciones jurídicas que logran traspasar las fronteras romanas.

Ajustándose a las necesidades de muchos países, desde que Ulpiano estableció la diferencia entre el Derecho público y privado, los juristas de todos los tiempos han tratado infructuosamente de mejorar tal criterio de distinción, así tenemos los diferentes periodos por los que tuvo que pasar, por ejemplo el periodo arcaico (siglo V al III a.c.) con la Ley de las Doce Tablas, periodo helenístico (siglo III a.c), hasta ubicarnos en el periodo clásico (siglo I a.c.).

En pleno periodo clásico, hablamos ya de esta sociedad donde sobresalen personajes profesionales en el aspecto jurídico, así tenemos algunos de los grandes clásicos como por ejemplo: Labeón fundador de la escuela proculeyana y brillante jurista, Celso de la tercera generación quién define al derecho como “el arte de lo bueno y equitativo”, Gayo que probablemente fue el maestro del derecho en la parte oriental del imperio, estos son sólo algunos de los juristas que colaboraron en la creación del marco legal de tan importante imperio, en las doce tablas ya se hablaba del arrendamiento de animales de tiro, posteriormente

⁵ Idem.

se aplicó esta figura jurídica a la Locatio Conductio romana, en el derecho actual comprende varios contratos, así tenemos por ejemplo:

- La locatio Conductio Rerum (arrendamiento) aquí el locator se obliga a proporcionar a otra persona, el conductor, el goce temporal de una cosa no consumible, a cambio de una remuneración periódica en dinero.
- La locatio Conductio Operarum (contrato de trabajo) donde el locator se obliga a proporcionar a un patrón, el conductor, sus servicios personales durante algún tiempo.
- El contrato de aparcería, en el cual el locator se obliga a proporcionar a otra persona, el colonus partiarius, el goce temporal de un terreno agrícola prometiéndoselo, a cambio, cierto porcentaje de los frutos obtenidos en ese terreno.
- La Locatio Conductio Operis (contrato de obra), por el cual el conductor se obliga a realizar cierta obra para el locator, mediante el pago de un precio determinado.

El denominador común de estos contratos era proporcionar, temporalmente y mediante remuneración, objetos o energía humana, estos eran tiempos muy jóvenes en el ámbito jurídico para hablar de asociaciones, agrupaciones, personas colectivas, que surgen en la práctica romana, de estas últimas tenemos⁶:

- Corporaciones compuestas de miembros asociados voluntariamente o por la fuerza de la tradición.

⁶ FLORIS MARGADANT S, Guillermo. El Derecho Privado Romano. Novena edición. Edit. Esfinge, México. 1979, págs. 410-411.

- Fundaciones, afectaciones de patrimonios a un fin determinado.

Estos pueden ser considerados como los primeros antecedentes de lo que más tarde conocimos como sindicatos, entre otras figuras.

1.2. Edad Media (siglos X – XII)

La sociedad continua evolucionando, es así como realizamos un breve bosquejo de esta época, iniciando con la caída del Imperio Romano, con el auge que tuvieron los monjes católicos romanos, quienes monopolizaron la información y los conocimientos, dejando ver que era por medio de ellos como los individuos dedicados a la investigación científica podían realizar sus estudios, en esta época se registro un escaso adelanto técnico cultural y científico, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, hasta que los seguidores de la religión católica deciden poner al alcance de las sociedades la información que habían acaparado.

Surge una nueva concepción moral del trabajo, ya no es considerado como denigrante y peyorativo de la calidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "el ocio es el enemigo del alma" quiere decir, que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar al grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante "todos debemos trabajar en la medida de nuestras posibilidades"⁷. El fenómeno social que surgió en la edad media es el feudalismo, caracterizado por grandes extensiones de tierra en manos de una persona llamada señor feudal, estas porciones de tierra fueron conocidos como feudos, y formaban parte de un mismo Estado, este fenómeno hace que se

⁷ LOCKE, John, Segundo Tratado del Gobierno Civil. Ed. Alianza. Madrid. 1990.
<http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>

muestre el atesoramiento del poder a través del acaparamiento de tierras y propiedades apoyados por el poder de la Iglesia Católica.

Existían otras personas que realizaban diferentes actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder, porque eran definitivamente los que trabajaban, este sector minoritario debía crear organismos de defensa contra el poder de los Señores Feudales y de la Iglesia, así surgen las primeras corporaciones (gremios), son agrupaciones de personas que se dedicaban a un mismo oficio como por ejemplo los carpinteros, zapateros, talabarteros, joyeros, entre otros,

Se empieza a hablar de estas asociaciones, sus integrantes reflexionan quedándoles claro que al unirse adquieren fuerza e importancia, ahora tienen la exclusividad de una actividad laboral, lo que hace que empiecen a reconocer la existencia de estos grupos dándoles un valor, lo importante de estas asociaciones radicaba en su estructura jerárquica pero no escrita, no existían contratos de ningún tipo⁸.

Así tenemos que los sujetos laborales más importantes de esa época eran, los maestros, oficiales y ayudantes, estos eran los asistentes del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban, el primero de estos no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad, se podía comparar con los aprendices, era un patrono que en sentido etimológico significaba, padre del oficio que desarrollaba.

Pero el concepto del jefe y subordinado era tal como lo conocemos hoy, al final de esta época se observó un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento

⁸ Peñaloza Marielvi. flakita0303@gmail.com. Josenny Suárez.

de la tierra, y surgió en Europa un concepto liberal, donde la muestra del poder, se da cuando se ostentan bienes muebles e inmuebles.

1.3. Pensamiento moderno durante los siglos XIV – XIX.

El pensamiento social de esta época radica esencialmente en una sociedad consumista donde existe la necesidad de producir más de un mismo bien, ya que no es rentable producir artesanalmente, como consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado Revolución Industrial⁹.

Motivo por el cual surgen los primeros grupos de personas asalariadas o remuneradas, ahora el hombre empieza a ser explotado por el hombre, buscando enriquecerse a costa de los que no tienen, dando paso de esta forma, a la aparición de las primeras empresas y, a una de las primeras clasificaciones del trabajo, como podemos apreciar la sociedad ha evolucionado de tal manera que en estos tiempos ya se conoce y usa la palabra trabajo como algo que no puede pasar por alto dentro de la sociedad.

Influye notoriamente el descubrimiento de América sobre todo por la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa, lo cual trajo como consecuencia, una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad, surge una nueva clase social, la burguesía quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, y el atesoramiento de dinero la concepción moral del trabajo. En esta época el hombre es muy liberal comparándolo con el trabajador medieval, ahora la idea del trabajo se juzgaba en estos términos, todas las profesiones merecían la

⁹ LAFARGUE, P. El derecho a la pereza. Editorial Fundamentos, Madrid, 1973.
http://www.portalplanetasedna.com.ar/edad_moderna.htm

misma consideración independientemente de su modalidad y de sus efectos sociales.

La visión laboral como actividad homogénea tenía consecuencias prácticas, inicia un proceso que incluso hoy día es el gran problema social, siempre se ha justificado la desigualdad social como necesidad técnica debido a la diversidad de profesiones, luego entonces lo que estaba surgiendo, era la división de clases sociales, encubriendo el hecho de que “el trabajo es un elemento discriminador por excelencia”, debido al estatus de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción¹⁰.

El pensamiento que tenían las grandes personalidades de la época, respecto a su actividad, fue muy variado y amplio, contribuyó a este cambio proporcionando argumentos en favor de su fundamento, así tenemos por ejemplo para John Locke “el trabajo es la fuerza que da la propiedad”, según él, “Dios ofreció el mundo a los seres humanos y cada hombre es libre de apropiarse de aquello que sea capaz de transformar con sus manos”

Mencionamos este movimiento especialmente en la Gran Bretaña, de finales del siglo XV hasta el siglo XVIII como una referencia histórica, no fue solamente una revolución política, sino una revolución tecnológica influida por el uso de algunos descubrimientos en la industria, entre ellos el del vapor aplicado a toda clase de maquinaria.

Lo que transformó la industria textil entre otras, los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconocen a los aprendices como trabajadores, el taller por la fábrica, el precio justo por el precio de mercado y, en el precio de mercado conseguimos el salario.

¹⁰ MYRDAL, G. El Elemento Político en el Desarrollo de la Teoría Económica. Ed. Gredos. Madrid. 1967, http://www.portalplanetasedna.com.ar/edad_moderna.htm

Surge la necesidad de producir en serie, aparecen las máquinas como medios o formas de producir y, a la par de éstas, la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir su empresa, la influencia del pensamiento de esta época con sus características de desorden, sobre la clase trabajadora produjo algunas reacciones cuyas consecuencias todavía se pueden apreciar, la del sindicalismo, la de los cartistas, aquella que se propuso lograr leyes favorables para el trabajador y la que podemos denominar cooperativa.

Esta última tuvo por causa inmediata el hecho de que en Inglaterra muchos trabajadores de la época, no siempre recibían su salario en dinero, sino en especie, obligaba a los empleados a someterse a los dueños de las tiendas quienes por concederles crédito, exigían por la mercancía un valor superior a su precio¹¹.

Mencionamos a los precursores del cooperativismo de producción, por considerar necesario hacer referencia de manera especial a el destacado ideólogo Robert Owen (1771-1858) el autodidacta y empresario afortunado desde muy joven, introduce cosas nuevas en técnicas y sistemas sociales, en la revolución industrial intentó llevar a la práctica sus ideas, organizando las colonias de New Lanark en Inglaterra y la de Nueva Armonía en Estados Unidos (Indiana), la bolsa de trabajo y las instituciones sindicales de alcance nacional.

De esta forma los empleados pensaron que uniendo sus fuerzas podrían convertirse en sus propios proveedores, originándose así la idea de las cooperativas de consumo. Por otra parte, el desempleo y las gravosas condiciones laborales movieron a otros grupos sociales a organizarse en

¹¹ Ediciones en lenguas extranjeras Pekín. Primera edición 1980, págs. 73-80 Preparado © para el Internet por David Romagnolo, djr@marx2mao.org (Mayo de 1998).

cooperativas de producción y trabajo, que hoy se denominan trabajo asociado, en la ciudad de Rochdale (Inglaterra) dedicada por mucho tiempo a la industria textil, a este tipo de asociaciones se opuso la Revolución Industrial, lo que hizo que los trabajadores pensaran que si le era molesto a las autoridades, es porque uniéndose tendrían mayores defensas ante las mismas.

Finalmente se agrupan y constituyen una organización para el suministro de artículos de primera necesidad, fundaron una sociedad denominada de los Probos Pioneros de Rochdale el 21 de diciembre de 1844, en contra de las opiniones de los comerciantes establecidos y de otros ciudadanos, abrieron un pequeño almacén en la llamada Callejuela del Sapo¹².

Fue este el origen del cooperativismo de consumo en Gran Bretaña, cuyo desarrollo abarcó después no solo la Europa Continental sino al resto del mundo, es importante mencionar que las cooperativas establecieron diversas formas de integración y, fue así como en 1895 se organizó en Europa la Alianza Cooperativa Internacional ACI.

El trabajo se convirtió en un lugar privilegiado de creación, donde los obreros buscaban con inquietud la forma de solidarizarse, pero al mismo tiempo otros factores de la sociedad no fueron debidamente estimados, como los lazos comunitarios las identidades colectivas no basadas en el trabajo, etc., es así como el pensamiento moderno inventó al individuo.

A partir de esta creación se vio en la necesidad de explicar la construcción de la sociedad y, lo hizo trabajando arduamente en los modelos contractualistas de Locke, de Hobbes o de Rousseau, en esta era se incorporan al ámbito laboral aspectos poco positivos, sin embargo en el curso de la misma, el empleo

¹² Ibidem, págs. 64-70.

alcanzó gran importancia en la conformación de la sociedad, como nunca tuvo en épocas anteriores.

1.4. El movimiento obrero y el Derecho del Trabajo en el siglo XX

La evolución de la sociedad continua a través de la historia, de tal forma que para estos tiempos no sólo se conoce la palabra trabajo como hoy lo conocemos, ahora ya se tiene una clasificación del mismo, es así como uno de los principales problemas que surgieron con esta división del trabajo, es la que representa al sector obrero.

Ésta busco la forma de evitar se esclavizará a los individuos, tratando de desaparecer esa oposición que hay entre el empleo manual y el intelectual, esa elevación que se le dio a esta ocupación, llevó consigo el menosprecio por otro tipo de actividades y, una nueva concepción del tiempo como medio para mantener esclavizado al hombre¹³.

Se juzgaba que el tiempo era valioso, por estar dedicado a la producción y al trabajo, ocuparse en otras actividades era perder el tiempo, la organización capitalista produce modificaciones en el contenido de esta actividad, en la estructura de las clases sociales y, en la división internacional del trabajo, ya en 1796 fue aprobada el 22 de junio la primera ley destinada a resguardar el patrimonio humano, de los nocivos efectos de la Revolución Industrial así podemos explicar los siguientes logros.

- Limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria de trabajo, incluyendo el tiempo de comedor.

¹³ LAFARGUE, P. El derecho a la pereza. Editorial Fundamentos, Madrid, 1973, http://www.portalplanetasedna.com.ar/edad_moderna.htm

- Hacía obligatoria la instrucción del menor.
- El primer ordenamiento efectivo de este tipo fue la Ley de Fábricas de 1833.

Por otro lado, Prusia en 1839 sanciona legalmente la mano de obra infantil y femenina, mientras que Francia asegura el 22 de febrero de 1851 el aprendizaje del menor, en condiciones apropiadas con su edad y sus fuerzas, así tenemos las siguientes épocas:

- La época de la Tolerancia (1880 - 1919) no obstante que los legisladores prohíben la asociación, surgen movimientos de trabajadores en Europa de carácter socialista, comunista, el Estado no aplica la ley por sus dimensiones, solo observa los movimientos huelguísticos.
- La época de la Reglamentación (1919 - ?), el Estado se da cuenta de que debe legislar con respecto a la materia laboral y empieza a hacerlo en beneficio del asalariado reglamentando las condiciones laborales, todo el mundo trata de reglamentar ese derecho de asociación en Europa.

En el caso de México, tenemos a pensadores como los hermanos Flores Magón, quienes constituyen verdaderos pilares de la materia en cuestión, es así como en pleno siglo XX analizamos los antecedentes de algunos países¹⁴.

Uno de ellos es España, quien ha tenido una gran relación con el nuestro, éste era considerado como una de las naciones europeas más pobres, con serios problemas dentro de su gobierno, donde la población inquieta por sentir su futuro un tanto cuanto incierto, supo enfrentar esa situación y hoy día vemos como a resurgido de esa peligrosa problemática en que se encontraba. Ahora es un país digno de admirarse por su desarrollo industrial y económico entre otras

¹⁴ Ediciones en lenguas extranjeras Pekín. Op. cit, págs. 73-80.

cosas, ellos consideraban que el trabajo colectivo no podía imponerse en modo alguno, para convencer a los obreros aún comentándoles sus ventajas, explicándoles que poco a poco va cambiando, que el Derecho del Trabajo es por definición cambiante, dinámico, etc.

Hablamos de nuevos modelos productivos, aunque no únicamente de las nuevas tecnologías y de Derecho Colectivo del Trabajo, ese cambio en la forma de laborar y producir de las empresas, se caracteriza por los siguientes elementos¹⁵:

- En el siglo XX a finales de los años setentas, basado en la descentralización, el trabajo colectivo, la saturación del mercado y la exigencia social de productos con cambios constantes en sus formas, que integra la cultura del consumismo era difícil ser compatible con la producción tradicional, de esa crisis de principios de los años ochentas del siglo mencionado, aparecen singularmente las grandes empresas lo que se conocerá como post fordismo (trabajador – tipo).
- La globalización que se ha dado en la producción indica que una parte de la industria tradicional, se ha desplazado más allá de la frontera de las metrópolis, es así como hablamos de una nueva división mundial del trabajo, entendida desde el punto de vista de la circulación universal de productos.

Dicho lo anterior, cuando nos referimos al Derecho Colectivo del Trabajo, nos estamos refiriendo a una gran variedad de aspectos que los distintos ordenamientos han estado creando y recopilando a través del tiempo, y por lo mismo escapan del aspecto contractual en las relaciones laborales, ese sujeto

¹⁵ FANÓN, Franz 1961 Les damnés de la Terre, Maspero, París. (Traducción al español: Los condenados de la tierra, FCE, México, 1a edición en español 1963), págs. 150-154.

indefinido que intentamos mostrar hace referencia a lo que conocemos como autonomía colectiva en la relación laboral.

1.5. El nacimiento del Derecho Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en 1919 al término de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de Paz primero en París y luego en Versalles, ya en el siglo XIX dos industriales, el galés Robert Owen (1771-1858) y el francés Daniel Legrand (1783-1859) habían abogado por la creación de una organización de este tipo.

Las ideas que éstos formularon, tras haber sido puestas a prueba en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los trabajadores fundada en Basilea en 1901, se incorporaron en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo adoptada por la Conferencia de Paz en abril de 1919, su fundación respondía en primer lugar a una preocupación humanitaria¹⁶.

La situación de los asalariados a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar, su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable, de no mejorar la situación de los empleados cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar en una revolución, el descontento causado por la injusticia, constituye una amenaza para la paz y armonía universales. En 1969 cincuenta años después de su fundación se le otorga a la OIT el Premio Nobel de la Paz, en la actualidad los fines y objetivos de este se consignan al inicio de su Constitución de 1919, se reafirman y complementan en la Declaración de Filadelfia de 1944, en aquellos documentos

¹⁶ Schwarzenberger, Georg. A Manual of International Law, Tomo I. Cuarta Edición, págs. 58-59.

se establece que ésta organización se inspira entre otros, en los siguientes principios:

- Que el trabajo no debe ser considerado una mercancía.
- Reconocimiento del derecho de asociación.
- La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.
- El pago del salario debe ser en dinero y en cantidad suficiente.
- La jornada de trabajo no debe exceder de 48 horas semanales.
- Reconocimiento del derecho al descanso semanal, en lo posible los días domingo.
- Supresión del trabajo infantil.
- Igual salario para el hombre y para la mujer.
- Tratamiento económico equitativo para los trabajadores migrantes.
- Necesidad de establecer servicios públicos de inspección del trabajo.

Los Estados miembros de esta participan en la reunión anual de la Conferencia Internacional, celebrada en Ginebra en el mes de junio, cada Estado miembro está representado por dos delegados de su gobierno, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, estos se encuentran a su vez acompañados de consejeros técnicos, en general el Ministro de Trabajo que

encabeza la delegación de cada país, hace uso de la palabra y presenta las opiniones de su gobierno¹⁷.

Los Convenios son los acuerdos de mayor relevancia de la OIT adoptados por la mayoría de 2/3 partes de los miembros de la conferencia, quedando sujetos a la ratificación de cada país miembro, los que deben pronunciarse en un plazo de entre 12 y 18 meses. El Consejo está integrado por 56 miembros divididos en 28 gubernamentales, 14 empleadores y 14 trabajadores, los diez Estados de mayor importancia industrial están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros, son elegidos por la Conferencia cada tres años.

Las esferas de la justicia parten del reconocimiento de la pluralidad legal, cultural, religiosa y de género de la igualdad (la ley) en todos los ámbitos de la vida social por ejemplo; reconfigurar el territorio y las territorialidades indígenas así como la legislación en México han estado sujetos a un proceso constante por reconfigurar, a lo largo de la historia de nuestro país a partir de una serie de disposiciones y ordenamientos jurídicos que iniciaron desde la Colonia y que continúan hasta nuestros días. También hay disposiciones internacionales que intentan crear un marco jurídico que reconozca, y proteja los territorios de los pueblos indígenas como el Convenio 169 de esta Organización firmado por nuestro país.

1.6. Primeros antecedentes del Derecho del Trabajo en México.

Considerando que el derecho del trabajo es un estatuto impuesto por las necesidades de la vida en sociedad, un grito de los hombres que a través de la

¹⁷ ZUÑIGA, Gerardo. Los procesos de constitución de territorios indígenas en América Latina. Nueva Sociedad, 1998, enero-febrero, No 153, p. 141-155

historia sólo sabían de la explotación a la que eran sometidos, ignorando incluso el significado del término “derechos humanos”, los hombres vieron como nacieron los primeros derechos en su defensa, observan cómo ocurren determinados hechos motivo por el cual exponen ideas, quedando sólo en eso, ideas y hechos¹⁸.

Es así como el sistema de gremios en tiempos de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo, debido a que en el viejo continente estas corporaciones disfrutaron de una gran autonomía, y el derecho que dictaban para regular sus relaciones de trabajo valía por voluntad de ellas contrario a esto en la Nueva España las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, estas fueron un acto de poder de un gobierno absolutista con la finalidad de controlar mejor la actividad de los hombres.

La Encomienda, otro ordenamiento legal donde el rey entrega a un señor español grandes porciones de tierra con la finalidad de hacerlas productivas, por la mano de obra no se preocupaban ya que se autorizaba a los conquistadores tomar a su servicio a los nativos que vivían en esas tierras o cerca de ellas, estos estaban obligados a trabajar para ese señor a cambio de casa y alimento, lo que les animaba era la cercanía que tenían con la iglesia, porque ésta buscaba mejores condiciones de vida para los nativos comentándole personalmente al Rey, la situación en que vivían éstos.

Estas encomiendas dejaron de tener vigencia en 1632, en 1718 aparece la idea del trabajador libre, por ley se dice que no se puede forzar a los indígenas a realizar ningún trabajo. Ahora se pueden contratar con quien ellos quieran, solo que para la otra parte, esto es el latifundista, también era libre de contratar a

¹⁸ AYLWIN, José. El derecho de los pueblos indígenas a la tierra y al territorio en América latina: tendencias actuales. Ponencia presentada en la Mesa de trabajo: Tierra, territorio y Recursos Naturales. El Colegio de Michoacán, Zamora, 23 de enero de 2004. Zamora, Michoacán, 2004. Págs. 1-13.

quien él quisiera, es así como todo siguió igual para el nativo, lo que provocó que los reyes españoles ordenaran se recopilen algunas leyes, con la finalidad de que sirvan de base para la creación de un nuevo ordenamiento jurídico, que regule el aspecto laboral, estas actividades son las que dieron origen a la normatividad legal conocidas como “las Leyes de Indias en 1780”, mismas que se ponen en vigencia en la Nueva España estableciendo las siguientes condiciones:

- Edad mínima de 7 años para trabajar.
- Jornada mínima de 8 horas.
- Por cada 6 días de trabajo un día de descanso.
- Todos deben percibir un salario.
- Se prohibían los trabajos peligrosos a embarazadas.

El rey dictaba estas leyes pero no se cumplían, obedézcase pero no se cumpla, no se contaba con la infraestructura y mecanismos para hacerlas efectivas, algunas Ordenanzas del siglo XVIII hablaron de la libertad de trabajo, la Ley del 8 de junio de 1813 autorizó “todos los hombres vecindados en las ciudades del reino pueden establecer libremente las fábricas y oficios que estimen conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio”¹⁹. En cuanto a la independencia en México se dio por las condiciones infrahumanas de vida, pero ninguno de los caudillos le dio la debida importancia a las cuestiones del trabajo, el ejército de Miguel Hidalgo establece ideas donde prohíbe la esclavitud “nadie puede ser sometido y puede trabajar libremente”.

¹⁹ Peñaloza Marielvi flakita0303@gmail.com Josenny Suárez

Así tenemos el Derecho Constitucional de Apatzingán expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras Don José María Morelos y Pavón, con un profundo sentido liberal y humano declaró, en su artículo 38 que “ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia pública”.

En 1815 en “los Sentimientos de la Nación”, se visualiza la importancia del trabajo y establece el aspecto laboral en su articulado “toda ley debe ser buena, por lo tanto el congreso debe dictar leyes en materia de trabajo, esas leyes deben atender, moderar la opulencia y la indigencia, de tal manera que se establezca un salario, que le permita mejorar sus costumbres, lo aleje de la ignorancia, rapiña y hurto²⁰”.

En 1821, cuando finalmente el movimiento armado triunfó, surge el decreto “Constitucional de la América Mexicana” donde se otorga a México la independencia, en este documento solo se consagra un artículo laboral el cual estaba redactado en estos términos: “En ésta nación se consagra la libertad de comercio e industria”, y en 1857 aparece la Constitución que consagra las garantías individuales, por primera vez aparece el artículo cinco relacionado con el trabajo, donde se consagra “la libertad de trabajo”, equiparada con otras garantías tales como:

La vida y libertad, las condiciones se fijan entre las partes, las discusiones caían en el ámbito del derecho civil, existían figuras civiles que regulaban el trabajo como el contrato de arrendamiento por asemejarse a ésta, había contrato por jornal, mandato, servicios domésticos, y prestación de servicios profesionales; el estado sólo interviene para exigir el cumplimiento de los contratos, razón por la cual cabe mencionar que, entre el débil y el fuerte, la libertad es la que mata, el siglo XIX no conoció el derecho del trabajo en su primera mitad, continuó

²⁰ LAFARGUE, P. El derecho a la pereza. Op. Cit, págs. 175-180.

aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias, la condición de los trabajadores no sólo no mejoró, sino que más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatía la sociedad.

La Revolución de Ayutla segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres representa el triunfo del pensamiento individualista y liberal, porque lo más importante para los hombres de aquel entonces era poner fin a la dictadura personalista de Antonio López de Santa Ana. Tiempo después llega el imperio con Maximiliano, éste se preocupa por la vida de los trabajadores y dicta el “Estatuto Provisional del Imperio”, en un capítulo pretende reglamentar el trabajo estableciendo:

- Edad mínima de 10 años.
- Un día descaso por cada 6 días de trabajo.
- Domingo con goce de salario.
- Jornada máxima de sol a sol (6am-6pm).
- Indicaba a los campesinos que podían separarse en cualquier momento de la hacienda donde laboraran.
- Prohibía la trasmisión de las deudas de los trabajadores.

Esta reglamentación pudo haber protegido al trabajador mexicano sólo que no se aplicó por la guerra interna que nuestro país estaba viviendo, misma que

termina con el triunfo del ejército Juarista, derrocando a Maximiliano quién es fusilado en el Cerro de las Campanas, en la Ciudad de Querétaro en 1867.

No se había logrado una reglamentación que devolviera al trabajador su libertad y su dignidad, perdidas en los siglos de la esclavitud, de la servidumbre, del derecho civil, de la burguesía. Tampoco se había hecho la declaración de aquella idea que ha alcanzado un perfil universal: “el Derecho del Trabajo, como los nuevos derechos de la humanidad y base, sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre²¹”.

El conocimiento del pasado explica el malestar e inquietudes sociales, así como las causas que llevan a las sociedades a crear movimientos revolucionarios buscando transformaciones en lo político, social y económico. Para dejar atrás aquellas legislaciones y doctrinas que tiene que romper el derecho del trabajo para poder nacer. Bajo estas circunstancias nace la primera revolución social del siglo XX misma que encontró en nuestra Constitución de 1917 una bella cristalización histórica.

1.6.1. El movimiento obrero en la segunda mitad del siglo XIX (1870 - 1910).

Cuando llega Porfirio Díaz a la presidencia impone una paz a la fuerza, busca el desarrollo de la economía y otorga facilidades para que ingrese capital extranjero, esto permitió que en pocos años haya un gran auge económico, se desarrolla la minería, la industria textil, los medios de comunicación, entre otros lo que se traduce para los trabajadores en explotación, ya que se trabajaban catorce horas y el pago del salario en la mayoría de los casos se realizaba en

²¹ ZUÑIGA, Gerardo. Los procesos de constitución de territorios indígenas en América Latina. Op. Cit, páps. 160-165

especie, en las ciudades había grandes grupos de asalariados éstos poco a poco adquieren conciencia de su situación laboral.

De esta forma buscan mejorar su situación uniéndose entre ellos, suspendiendo labores para presionar al Estado, éste reacciona creando normas que prohíben asociaciones y paros laborales, la clase trabajadora de nuestro país ha despertado para luchar por sus derechos y no dará marcha atrás, hasta que sus derechos sean plasmados en nuestra legislación y se pongan en vigencia.

Los hermanos Flores Magón nacen en Oaxaca, México en la década de 1870, fueron tres políticos y periodistas opositores a la dictadura de Porfirio Díaz y son considerados precursores de la Revolución Mexicana de 1910, Jesús 1871 – 1930, Ricardo 1873-1922 y Enrique 1877-1954, a partir de 1900 aumentan su actividad política y periodística, Jesús y Ricardo fundan el periódico “Regeneración”, en 1902 Ricardo y Enrique editan el “hijo de el Ahuizote”²².

Ambos periódicos fueron suprimidos por el régimen dictatorial de Porfirio Díaz y los hermanos fueron expatriados en 1904, la tenaz crítica de ellos al régimen porfirista junto con sus planteamientos revolucionarios, fue lo más brillante y avanzado de su tiempo, ni el levantamiento anti reeleccionista de Francisco I Madero, ni la Constitución promulgada por el movimiento encabezado por Venustiano Carranza, consiguieron limitar las aspiraciones económicas, sociales y políticas de los hermanos Flores Magón.

Ricardo tuvo grandes ideales, además de ser un excelente escritor, escribió obras teatrales para defender a la clase humilde, en estos tiempos se sanciona a quienes promuevan sindicatos o huelgas, con penas de prisión e incluso de

²² GONZÁLEZ AGUILAR, Miguel; Los Protagonistas. Editorial SEP. México D.F. 1986, pág.170.

muerte, es así como nuestro gobierno negó los derechos y prestaciones a la clase trabajadora.

A principios del siglo XX dos huelgas de extraordinaria importancia marcaron la historia del origen del movimiento obrero mexicano, la noche del primero de junio de 1906 la población de Cananea Sonora se conmovió profundamente a consecuencia de un suceso desconocido hasta entonces.

Los trabajadores de nacionalidad mexicana de la Green Consolidated Mining Company, inconformes porque sus salarios eran menores que los que devengaban sus compañeros norteamericanos, al recibir la negativa de la empresa de concederles un aumento salarial, decidieron ir a la huelga por mejores salarios y trato igualitario.

Abandonaron sus labores encabezados por los trabajadores Juan José Ríos, Manuel M. Diéguez, Esteban Vaca Calderón, entre otros, al llegar a la maderera en donde la mayor parte de los trabajadores eran yanquis, fueron recibidos con una descarga de fusilería que mato a dos huelguistas e hirió a otros más.

Como resultado de estos acontecimientos el 2 de Junio, el cónsul de Estados Unidos cuyas oficinas se encontraban en Cananea Sonora, pidió ayuda a su país quién de inmediato mando un grupo de yanquis armados para que persiguieran a los huelguistas, sin importar que estos se introdujeran a territorio de otro país, ante tales acontecimientos el gobernador de Sonora Rafael Izabal no logró establecer el orden²³. Este movimiento cambió el curso del país permitiéndole construir grandes y novedosas instituciones, entre otras la Constitución de 1917 un México distinto en el que la desesperación conducía a millones de mexicanos a buscar un cambio, es así como Cananea representa el

²³ GONZÁLEZ TORRES, Jorge; Libro Enciclopédico Didáctico. 23ª edición. Editorial Quillet, México D.F. 1998. Pág. 548.

primer movimiento obrero de importancia, la primera acción liberal independiente que los mineros de aquella población fronteriza realizaron.

Con el fin de obtener no solamente mejoría en cuanto a sus condiciones laborales, sino el respeto a su dignidad y a la igualdad en razón de la nacionalidad, de la misma forma en la región sur de nuestro país, en Río Blanco Veracruz, Tlaxcala y Puebla se generó un gran desarrollo en la Industria Textil, cuya propiedad se encontraba en manos extranjeras.

Los empleados inconformes por los bajos salarios y por la jornada de trabajo de 14 horas o más se reúnen y forman de manera clandestina la Sociedad Mutualista de Ahorros, los patrones saben que es lo que está pasando, razón por la cual deciden formar “el Centro Patronal” (patrones de textiles) a través del cual expiden un reglamento, donde señalan que aquellos que formen parte de una asociación cuya finalidad sea la de suspender labores, dará motivo para despedir al trabajador.

Esto enciende los ánimos por lo que los trabajadores de las fábricas de Tlaxcala y Puebla deciden estallar la huelga el 1º de agosto de 1906, misma que se extendió a las fábricas de la región de Nogales y Santa Rosa, ante tal acontecimiento, los empresarios hacen lo mismo, realizan un paro patronal el 24 de diciembre en toda la zona industrial, es así como en nuestro país estallan dos huelgas de manera inusual²⁴.

Por una parte la de los asalariados y por otra la de los patrones, ante este tipo de acontecimientos la clase obrera se ve en la necesidad de solicitar la intervención del Presidente de la República, ante tal situación el General Porfirio Díaz favorece a los empresarios, ordenando la reanudación de labores sin

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décimo Quinta edición. Ed. Porrúa. México, 1998. <http://www.fte-energia.org/E76/e76-11.html>.

satisfacer las demandas de los trabajadores, no sólo eso, sino que además ordena nuevas condiciones laborales mismas que atentaban contra la libertad de asociación y de prensa.

Los obreros inconformes con lo especificado en el decreto presidencial deciden continuar con el paro de labores, preocupado el gobierno por este movimiento reúne a los empresarios y líderes de los trabajadores quienes deciden que el conflicto lo resuelva un árbitro, para tal efecto nombran al General Porfirio Díaz, éste dicta el 1er laudo en la historia de México el 5/ene/1907 en el sentido de que regresen a trabajar en las mismas condiciones en que lo venían haciendo,

Esta resolución no es del agrado de los trabajadores quienes deciden bloquear la entrada de la empresa, para evitar con esto que entre el patrón y un grupo de nuevos trabajadores contratados para sustituir a aquellos que insistan en continuar con el paro de labores. Finalmente las autoridades hacen uso de la fuerza pública, es así como este movimiento al igual que el de Cananea fue reprimido por las autoridades políticas de nuestro país, estos movimientos tuvieron repercusiones no sólo a nivel nacional sino también a nivel internacional, fueron considerados como precursores del movimiento revolucionario de México, ya que sólo dos años después, en Alemania inspirados por los logros laborales entre otros, inician su propia revolución²⁵.

1.7. Época Revolucionaria 1910 – 1917.

En esta época surgen grupos revolucionarios con la idea de cambiar el sistema por todos lados, ahora ya no se trata solamente de los trabajadores, estos tan sólo conforman uno de tantos grupos que unidos lograron este nuevo

²⁵ www.tlaxcala.gob.mx/municipios/stacruz/culturahombres.html

movimiento revolucionario, surgido de las clases sociales más reprimidas en todos los aspectos.

Cuando estos grupos invadían pueblos, imponían leyes laborales, estaban conscientes de que los asalariados sólo podrían superar la debilidad frente al poder económico del empleador por medio de la asociación profesional.

Decían, cuando esto ocurra podremos ponernos frente al capital y por vía de la negociación colectiva obtener de él, las reivindicaciones económicas de quienes obtienen las ganancias generadas por la fuerza de trabajo, Don Francisco I. Madero formó en 1912 el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, primer antecedente relevante de la organización administrativa del Estado en materia laboral, también permitió la creación de la Casa del Obrero Mundial el 15 de julio de 1912²⁶.

Entre 1914 y 1916 en diferentes entidades legislan en materia laboral estableciendo jornadas máximas, salario mínimo, reconocen el derecho de asociación, sindicato, huelga, creando por primera vez una inspección del trabajo en 1916 al triunfo de la revolución los grupos inconformes entre ellos el de los trabajadores (ferrocarrileros), le insisten a Venustiano Carranza en una reforma más allá de tan sólo restaurar la constitución de 1857.

Ellos piensan en una verdadera reforma en la cual se contemple la obligatoriedad para los patrones de contratar por un año, razón por la cual se deja abierta la puerta en el artículo 73 de esta constitución concediendo facultades a los estados para legislar en materia laboral. No obstante el proyecto fue rechazado por lo que se nombró una comisión para que redactara todo un articulado en materia de trabajo, se habla incluso de crear una nueva

²⁶ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1993. Págs. 334-340.

Constitución donde se establecerá un artículo que represente los intereses por los que lucharon los trabajadores y campesinos (123 y 27), así es como aparece el artículo 123 que consagraba 30 garantías en materia de trabajo, estableciendo:

- Jornada máxima de 8 horas.
- Salario mínimo en efectivo.
- Días de descanso.
- Indemnización por despido injustificado.
- Derechos sindicales.
- Huelga.
- Edad mínima (12 años).

El 12 de mayo de 1918 en Saltillo Coahuila se fundó el sindicato de la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM), esto fue considerado como el detonador para que los asalariados formen coaliciones para crear sus propias instituciones, fue así como sucesivamente se constituyeron diversos sindicatos²⁷. Ya no en forma clandestina ni al margen de la legalidad, sino bajo el amparo y protección del artículo 123 Constitucional, conscientes de que esta asociación sólo podrá cumplir su función en circunstancias de libertad e independencia del poder político.

²⁷ VALTICOS, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo. Madrid. Ed. Tecnos, 1997. Págs. 75-80.

Creados los sindicatos, a los trabajadores ya no los detiene nada para hacer valer esos derechos por los que lucharon y que costaron muchas vidas, ahora pueden emplazar a una huelga legal cumpliendo el procedimiento y requisitos establecidos en la ley. En nuestra legislación ha estado y continua por ahí una puerta a través de la cual, los trabajadores pueden emplazar a su patrón por “solidaridad o simpatía a una huelga”, en cuanto un sindicato cumpliendo con el procedimiento informa a las autoridades competentes que se va a poner en huelga en apoyo, aunque nuestras autoridades no la autorizan.

La razón, no la sabemos ya que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se limita a declararlas inexistentes, dando por terminado todo trámite legal, evitando con esto que se pueda tener un criterio jurídico respecto de este tipo de huelgas, son movimientos que no tienen un reconocimiento legal por lo que cuando se llegan a poner en huelga solidaria, lo hacen al margen de la ley. Con frecuencia vemos cuestionamientos de irregularidad, en tratándose de movimientos de sindicatos de universidades, empresas paraestatales e incluso empresas a las cuales se les ha otorgado alguna concesión como es el caso de Teléfonos de México (TELMEX), Comisión Federal de Electricidad (CFE), entre otros, donde los sindicalizados se atreven a poner en peligro la misma estabilidad del país al amenazar con movimientos solidarios.

1.8. Factores determinantes en el nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo en México.

Resumiremos brevemente algunos de los factores que intervienen en el nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo en nuestro país, sobre todo en lo que respecta al derecho colectivo, así tenemos que los trabajadores sólo superan la debilidad frente al poder económico del empleador por medio de la asociación profesional, cuando esto ocurra podrán ubicarse frente al capital y

por vía de la negociación colectiva obtener de él, los beneficios económicos que por derecho les pertenecen²⁸.

Consideramos de suma importancia recordar que en lo tocante al derecho del trabajo, el mismo Venustiano Carranza propuso que cada uno de los congresos locales legislara en materia laboral. Lo anterior deja ver que faltaban mecanismos para aplicar las garantías contempladas en el artículo 123 constitucional, es importante aclarar que fueron pocos los Estados que legislaron en esta materia, así tenemos entre otros a: Veracruz, Yucatán y Estado de México quienes lo hicieron de 1917 a 1929, lo anterior resulto un verdadero caos, por ejemplo:

No se hacían efectivas las leyes, esto provocó que en 1929 se modificara el artículo 73 constitucional, esta modificación tuvo por objeto dejar sin validez la postura de Don Venustiano Carranza, prohibiendo ahora a los estados legislar en materia laboral, otorgándole estas facultades únicamente al Congreso de la Unión.

Es así como en 1931 aparece la primera Ley Federal del Trabajo que establece en un solo ordenamiento legal todas las normas sustantivas y adjetivas del trabajo, en 1960 introduce las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Contrato Colectivo de Trabajo, es así como el primero de mayo de 1970 aparece la nueva Ley Federal del Trabajo, ésta es la Ley (vigente) mejorada cualitativa y cuantitativamente, contiene la prima legal de antigüedad, mejoró la organización de las juntas, etc.

Con respecto a los trabajadores al servicio del estado, estos inician el planteamiento de sus necesidades ante su patrón, que en este caso es el poder

²⁸ SANTOS AZUELA, Héctor, Op. Cit. Pág. 334

ejecutivo, en nuestro país representado por el Presidente de la República en turno, fue así como en 1959 el Lic. Adolfo López Mateos ante la presión que se empezaba a sentir por parte de los empleados a su servicio envía una iniciativa de ley al Congreso de la Unión para que se modifique el artículo 123 constitucional agregándole el apartado “B”.

Con esta modificación se establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (1962) que regula las relaciones laborales del gobierno federal con sus trabajadores, a partir de esta fecha quedó plasmado en la historia como uno de los efectos de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, en un principio se puede pensar que al dar paso a esta legislación tanto los trabajadores públicos como los trabajadores en general tendrían derechos laborales semejantes²⁹.

Aprovechamos de igual forma este espacio para hacer un breve comentario con respecto a la Ley del Seguro Social por ser uno de los pilares de la seguridad social y factor determinante en la evolución del derecho del trabajo en nuestro país y por consiguiente forma parte importante del ámbito laboral, el Seguro Social nació en México en 1943 con la finalidad de brindar la Seguridad Social como un derecho de los trabajadores y de sus familias, el cual da cobertura a todos los trabajadores del sector privado y algunos que laboran en empresas paraestatales.

A partir del 1º de julio de 1997 entró en vigor la nueva Ley del Seguro Social, incrementando la responsabilidad del Estado de brindar mayor seguridad social a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, amplía su cobertura para brindar sus servicios médicos a mayor número de mexicanos garantizando mejores pensiones para futuros pensionados.

²⁹ DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Tercera edición. Ed. Porrúa. México. 1984, pág. 202.

El Seguro Social cuenta con cinco ramas de seguro para brindar servicios a los trabajadores en el régimen obligatorio:

- El seguro de enfermedades y maternidad con atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y a su familia, otorgando prestaciones en especie y en dinero que incluyen: Ayuda de lactancia y servicios por incapacidades temporales.
- El seguro de invalidez y vida que protege al asegurado contra los riesgos de invalidez y muerte o del pensionado por invalidez cuando estos no se presentan por un riesgo de trabajo, mediante el otorgamiento de una pensión a él o a sus beneficiarios.
- El seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejes mediante el cual el trabajador cotizante conserva un fondo para la vejez, con aportaciones de él, su patrón y el gobierno, los riesgos que cubren este seguro son: El retiro, la cesantía de edad avanzada, la vejez del asegurado, así como la muerte de los pensionados, el trabajador tendrá derecho a una pensión, asistencia médica, las asignaciones familiares.
- El seguro de riesgos de trabajo, el que protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en ejercicio o con motivo del trabajo, brindándole tanto la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras este inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado.
- El seguro de guardería y prestaciones sociales, que le otorga al asegurado y a sus familiares los servicios de guarderías para sus hijos en los términos que marca la ley y proporciona a los derechohabientes del instituto y de la comunidad en general prestaciones sociales que tienen por finalidad

fomentar la salud, prevenir enfermedades, accidentes y contribuir a la elevación general de los niveles de vida de la población mediante diversos programas y servicios.

Después de hacer el breve comentario con respecto a la Ley del Seguro Social retomamos el motivo de nuestra investigación que es lo concerniente a la huelga por solidaridad, misma que se encuentra legalizada en la ley de 1931, y que en 1970 se modificó, dejando vigente esta institución, los cambios que le hicieron a la redacción de la fracción donde ahora se encuentra con respecto a la anterior no son sustanciales, en la antigua fracción IV del artículo 260 de la Ley anterior, entonces la solidaridad se daba para apoyar una huelga que no hubiere sido declarada ilícita³⁰.

Si comparamos la actual redacción de esta institución se observa que no hay cambios sustanciales ya que en la actual ley en su artículo 450... fracción VI que a la letra dice “apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores”, analizando el contenido de las primeras cinco fracciones de éste precepto tenemos:

Que contienen los requisitos que deben cubrir los movimientos obreros para ser considerados por las autoridades laborales competentes, como válidos para hacer estallar una huelga legalmente, luego entonces consideramos que la actual ley indica, para estallar una huelga en apoyo solidario a los empleados huelguistas de otra empresa primero, ésta debe haber cubierto los requisitos de las primeras cinco fracciones, en otras palabras debe haber sido declarada legal. No menciona la ilicitud, lo que deja abierto el camino para que alguien apoye una huelga que inicio como legal, pero que en el transcurso de la misma se convirtió en ilícita, esta es una de las razones por la cuales

³⁰ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa. México 1998. Págs. 160-165.

consideramos necesario un estudio multidisciplinario con la finalidad que gente experta realice este tipo de análisis y los que sean necesarios, aquí lo importante es que de contemplar esta institución en la legislación laboral vigente, se debe contemplar sin excesos para nadie.

En 1977 se reforma la Constitución en su artículo 115 (municipios), para establecer cómo se regulan las relaciones de los trabajadores al servicio de los Estados y Municipios, que se regirán por los estatutos jurídicos, que dictará cada uno de los Congresos Locales en cada una de las Entidades Federativas, en 1972 surge el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT) y en 1974 la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, seguridad e higiene en empresas.

En 1992 el Sistema de Ahorro para el retiro (SAR) tiene la característica fundamental de ser clasista, un derecho de clase porque se parte de la idea de que patrón y obreros son iguales, la ley permite que se agrupen y adquieran fuerza igual o mayor que el propio patrón, se permite que los trabajadores y patrones fijen sus propias reglas sin la intervención del estado, el contenido de este derecho comprende el estudio de la asociación profesional³¹.

Según lo establecido en el artículo 123 constitucional fracción XVI que a la letra dice “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”, el derecho de la organización profesional tanto para trabajadores como para los patrones se encuentra regulado también en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356. “Sindicato es la asociación de trabajadores ó patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. Mientras que la coalición la contempla en el artículo 355 que a la letra dice “coalición es el acuerdo temporal de un grupo de

³¹ www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lisar.htm

trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes”. La Libertad Sindical es la facultad para formar o crear un sindicato para el trabajador, para pertenecer o dejar de pertenecer a éste, se encuentra consignada en el artículo 123 constitucional, lo que debe prevalecer en las relaciones sindicales es el interés general de los trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONCEPTOS GENERALES

En el presente capítulo analizamos los conceptos generales del Derecho Colectivo del Trabajo, hablamos de las relaciones que se dan entre los grupos profesionales de uno y otro sector, la forma como se dictan las normas en que éste se ha de desarrollar (Convenios Colectivos), los procedimientos para solucionar los conflictos que se plantean y, los temas que se vinculan con el desarrollo de las diversas instituciones que representan.

Durante el Primer Coloquio sobre Libertad Sindical en América Latina, celebrado en la ciudad de México del 6 al 14 de septiembre de 1976, bajo el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), surgió la idea de la visión triangular del Derecho Colectivo del Trabajo, formado por tres instituciones indisolubles: Los sindicatos, la negociación colectiva y la huelga³².

Esta última se traduce en la consecuencia más importante de la libertad sindical, a través de sus instituciones, contrato colectivo y contrato-ley, está llamado necesariamente a organizar las condiciones de trabajo en las empresas y a coordinar armónicamente los intereses del capital y el trabajo, estableciendo su justo equilibrio, si faltara alguno de los elementos del triángulo indisoluble del Derecho Colectivo del Trabajo, todas las garantías de carácter colectivo de los trabajadores se vendrían abajo.

La libertad sindical, condición esencial para la defensa de los trabajadores que forman parte de los derechos humanos fundamentales, reviste una importancia especial para la OIT a causa de su peculiar estructura tripartita, puesto que en

³² CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Ed. Trillas. México. 1998, pág. 229.

gran medida la existencia de este organismo se debió a la voluntad y a los esfuerzos de las organizaciones sindicales, así mismo la solución de conflictos que se susciten con motivo de la determinación de las condiciones de empleo serán a través de la mediación, la conciliación y el arbitraje

2.1. El Derecho del Trabajo.

Si el Derecho del Trabajo es un todo, que tiene como objeto el estudio de los fenómenos y de las reglas que rigen las normas humanas, cuando hablamos de la agrupación de asalariados y patronos se crean relaciones entre ellos, estas dan nacimiento a fenómenos distintos donde patronos y trabajadores constituyen verdaderos organismos sociales que, reclaman la formulación de normas de conducta específica, para cada núcleo que integran para obtener la creación de esas reglas jurídicas, los trabajadores necesitan expresar sus puntos de vista³³.

Para exigir inclusive el cumplimiento de las leyes ya existentes, los obreros advierten que les proporciona mayor fuerza y eficacia unirse por lo que aparece el fenómeno de la asociación profesional, la unión de patronos adopta la misma forma, dichas relaciones se desarrollan dentro de estos medios colectivos por lo que es inevitable que surjan conflictos, mismos que constituyen el contenido del Derecho Colectivo por que los fenómenos que analiza no pueden solucionarse con las reglas del Derecho Individual del Trabajo.

Así tenemos por ejemplo un concepto de Derecho del Trabajo: “Es el conjunto de normas de trabajo que tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos”.

³³ Idem.

En este concepto se parte de la idea de que el trabajo es un derecho y un deber sociales, no es mercancía, exige respeto para quien lo presta y debe realizarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia.

Rafael Caldera lo considera como “el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”, es nombrado de muchas maneras entre las que destaca el Derecho Social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia como sinónimo de Derecho del Trabajo o Laboral.

También se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del Derecho, además de la tradicional división del Derecho Público y Privado o para identificar una corriente jurídica se le ha denominado Derecho Obrero, Derecho Industrial, Nuevo Derecho y Legislación del Trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos³⁴.

De esta forma podemos decir que el derecho del trabajo se construyó sobre el estereotipo subjetivo de lo que en su momento se denominó "trabajador-tipo" (es decir: trabajador manual en la industria, varón, mediana edad, padre de familia que depende de él, formación elemental, con oficio, turno y horario de trabajo estático, con una previsión de carrera profesional en la misma empresa).

De igual forma la doctrina lo califica magistralmente como "pobreza laboriosa" sobre ese paradigma lo reiteramos, se ha construido nuestra disciplina en todas sus vertientes y vaya si tendrá razón en calificarlo de esta forma, el fin perseguido es proteger a los trabajadores, sus elementos principales son:

- el trabajo humano libre y personal.

³⁴ www.monografias.com/trabajos12/caldera/caldera.shtml.

- la relación de dependencia caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena.
- El pago de la remuneración como contraprestación.

La Ley Federal del Trabajo establece las condiciones mínimas de trabajo, desarrollando en su articulado los caracteres del contrato de trabajo, quedan excluidos de su ámbito de aplicación los dependientes de la administración pública federal, quienes en nuestro caso están regulados y protegidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. El Derecho Colectivo del Trabajo se ocupa de las relaciones de los sujetos colectivos (sindicatos), esto es de las relaciones de los sujetos colectivamente considerados, por un lado sindicato y por otro empleador en cuanto a este derecho el Contrato Colectivo de Trabajo constituye el cuerpo normativo principal³⁵.

El Derecho Internacional de Trabajo está constituido por los tratados internacionales celebrados entre distintos países y esencialmente por los convenios y recomendaciones de la organización Internacional del trabajo (O.I.T.) mientras que El Derecho Administrativo y Procesal del Trabajo, se ocupan del procedimiento administrativo, mismo que presenta las siguientes características.

- Es un derecho nuevo, en formación, se trata de un derecho dinámico y en constante evolución que surge de la realidad social.
- Es un derecho de integración social, sus principios y normas obedecen al interés general.
- Es profesional porque se ocupa del hombre por el hecho del trabajo.

³⁵<http://www.monografias.com/trabajos46/derecho-colectivo-trabajo/derecho-colectivo-trabajo.shtml>.

- Es protector del trabajo que es la parte más débil de la relación laboral.

El derecho del trabajo es una parte del derecho privado integrado por normas de orden público, doctrinariamente, se le considera como derecho público en materia de derecho individual prevalece el orden privado, de donde concluimos que se trata de un derecho privado limitado por el orden público laboral, así tenemos las siguientes diferencias con el derecho común:

- El derecho común es un derecho individualista, patrimonialista y parte de la base de la igualdad de las partes. El Derecho del Trabajo es humanista y colectivista, protege al trabajador y vela por la dignificación del trabajo humano y su bienestar.
- Trabajo humano es toda actividad realizada por el hombre con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir transformar la realidad.

Para el derecho del trabajo es toda actividad lícita prestada a otro, a cambio de una remuneración, se ocupa del trabajo en relación de dependencia, es toda actividad lícita que se presta en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración³⁶.

Con respecto a su autonomía la materia que regula la Ley Federal del Trabajo no es todo el quehacer humano, queda fuera del alcance el trabajo benévolo, familiar que por cierto es retribuido, pero no incluye la nota de dependencia, trabaja por su cuenta y riesgo, no trabaja sometido a una organización ajena sino que lo hace en su propia organización o trabaja solo, no está protegido por la Ley Federal del Trabajo ni por ninguna otra norma del derecho del trabajo, los

³⁶<http://www.monografias.com/trabajos46/derecho-colectivo-trabajo/derecho-colectivo-trabajo.shtml>.

siguientes enunciados se refieren al objeto de este tema, mismos que consideramos de suma importancia:

- Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.
- Norma todo lo referente a: Salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral, es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

Con respecto a la naturaleza jurídica del mismo, señalamos que entre los tratadistas se discute si es de orden público o privado, para determinar si es de carácter público es necesario hacer un análisis de la relación jurídica existente.

Será pública si la norma que lo rige es de carácter público, otros se refieren a los sujetos que intervienen en la relación determinando que si los sujetos antes enunciados son de Derecho Privado, la relación es de Derecho Privado, y viceversa, por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de Derecho Público y Privado³⁷.

No debemos perder de vista que el Derecho del Trabajo es autónomo porque:

- Es un sistema homogéneo de reglas orientadas para un propósito, tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena.
- Se refiere a que tiene sus propias leyes sustantivas.

³⁷ <http://www.monografias.com/trabajos13/indi/indi.shtml>.

- Tiene normas especiales para la materia laboral.

2.2. Derecho Colectivo del Trabajo.

La finalidad del derecho colectivo es el hombre individualmente considerado, ya que las instituciones en esta materia tienden a procurar para el trabajador, en su unidad las mejores condiciones de vida, así como para el patrón a nuestro modo de ver, deben asegurar las bases de la paz industrial y la regulación efectiva que norme la diaria ejecución del trabajo, de esta forma podemos decir que las instituciones del Derecho Colectivo más importantes son: La Asociación Profesional, el Contrato Colectivo, el Contrato Ley, el Reglamento Interior de Trabajo, Sindicato, Coalición y la Huelga.

Con la finalidad de darle mayor claridad al contenido del párrafo anterior decidimos incluir los conceptos de las instituciones mencionadas, es así que tenemos: Derecho Colectivo de Trabajo: “Son las relaciones que se dan entre los grupos profesionales de uno y otro sector, cuya finalidad no es la realización del hecho laboral ni se agota en él, tiende esto a dictar las normas en que aquello se ha de desarrollar (Convenios Colectivos) y los modos de solución de los conflictos que se plantean y los temas que se vinculan con el desarrollo de las diversas instituciones que representan”³⁸.

Del Contrato Colectivo de Trabajo, también llamado Convenio Colectivo de Trabajo o Convención Colectiva de Trabajo (CCT), podemos decir que “es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores”. En caso que no

³⁸ CASTORENA, J. Jesús, “Manual de derecho obrero”, Op. Cit, págs. 230.

exista un sindicato, puede celebrarse por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos.

De acuerdo con nuestra legislación nacional nos quedamos con la definición que al respecto nos proporciona en su artículo 386 donde lo define de la siguiente manera: como “Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”. En lo que respecta a la huelga, la podemos definir como “toda perturbación producida en el proceso productivo y principalmente la cesación temporal del trabajo, acordado por los trabajadores, para la defensa y promoción de un objetivo laboral o socioeconómico”.

En tanto que la huelga solidaria consiste en que un sindicato de otra empresa que no sea el huelguista originario, también se declara en huelga para apoyar a ese. Generalmente, la huelga solidaria ocurre entre sindicatos pertenecientes a una misma rama industrial, comercial o de servicios, sin ser un requisito indispensable. Al buscar y encontrar elementos para armar una definición de sindicato encontramos que se requiere de elementos que por sí solos es necesario definirlos para una mejor comprensión del mismo, así decimos que: “Sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente”³⁹.

Después de escribir el concepto de sindicato, es de vital importancia saber diferenciar entre este y la coalición ya que podemos en determinado momento

³⁹ TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo, op. Cit, págs. 62-63

confundirnos y caer en posibles errores de apreciación al referirnos a cualquiera de ellos, es por eso que la definimos de la siguiente manera: “El acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

Debiendo entenderse por ello que, inclusive la coalición debe existir antes de la constitución de un sindicato o del emplazamiento a huelga, como lo comenta el Dr. Mario de la Cueva, en su segundo tomo de la obra tantas veces citada, la titularidad del derecho de huelga corresponde a la coalición y no a los sindicatos por el hecho de serlo.

En el concepto de sindicato incluimos, la asociación misma que se debe entender como asociación profesional, en este sentido hemos investigado y analizado su significado razón por la cual consideramos necesario recurrir a la definición que del sindicato hace la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 que a la letra dice “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

El estudio, mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo cual nadie puede oponerse y se atiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros asociados conocerán de esta forma mejor sus derechos y obligaciones, además de que obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patrones lesionen sus derechos, debido a la fuerza que adquieren por estar asociados en sindicatos, tanto en México como en los demás países demócratas del mundo, estos han llegado a ser entidades muy fuertes dentro de la sociedad⁴⁰.

⁴⁰ www.mexicolegal.com.mx/consultas/r2949.htm

Con respecto al reglamento interior del trabajo decimos que este tiene por objeto, regular de la forma más precisa que se requiera, el cumplimiento del precepto legal de que se trate.

Sólo a título de ejemplo podemos mencionar cómo al establecer la Ley Federal del Trabajo, en diversos preceptos la obligación para el patrón de tomar medidas para prevenir los riesgos profesionales en el trabajo, es necesario expedir reglamentos tales como: el reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo en el que se regula el funcionamiento de las comisiones de seguridad, las reglas de seguridad para las labores de talleres, la ropa de seguridad, las reglas de entrada y salida de la empresa, etc.

Con respecto al Contrato Ley, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 404 lo describe como “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

De donde se observa que usa la expresión que por costumbre se ha utilizado para designar al Contrato Colectivo de carácter obligatorio, con el nombre de Contrato Ley (se presupone la existencia de un Contrato Colectivo, celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patrones de una rama industrial)⁴¹.

A fin de que el Contrato Colectivo de Trabajo produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, y hacerlo obligatorio para toda

⁴¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Op. Cit, págs., 229-230.

una categoría profesional. El Contrato Colectivo de empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de esta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción.

Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de contratos colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en una región determinada.

Aquí es necesaria la concurrencia de los trabajadores, empresarios y gobierno, pues es a éste a quién corresponde juzgar, en definitiva si es conveniente que se declare la obligatoriedad del contrato, sólo que la intervención de las autoridades debe efectuarse en el momento oportuno.

Las primeras necesidades que el hombre busco solucionar fueron las de sentirse libre, como ser humano para de esta forma pensar cómo hacerle para convivir con la sociedad, ya que sólo así podría alcanzar como trabajador la libertad que se requiere para agruparse como miembro de una clase social, que esté dispuesta a defender los intereses que sean comunes, nos referimos a la libertad sindical que en el texto de las constituciones generó una discusión de tipo doctrinal⁴².

Muchas ya contenían en su parte dogmática las garantías de libre reunión y libre asociación al momento de incluir la de sindicación, surgió una corriente que afirmaba que ésta quedaba comprendida en aquellas y que consecuentemente resultaba innecesaria su incorporación. En el caso de México por ejemplo, la Constitución de 1857 ya contenía la garantía de reunión

⁴² GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décimo cuarta edición. Ed. Porrúa. México.1984, págs.311-312.

y de asociación, no así el derecho de sindicación y, aunque de aquéllos se pudo derivar el derecho de asociación profesional, lo cierto es que cuando los trabajadores lo ejercieron, fueron perseguidos ya que las leyes penales lo castigaban.

Por nuestra parte consideramos que sí hay importantes diferencias entre el derecho de asociación en general y el derecho de sindicación por ejemplo, la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, se refiere a todos los fines humanos, político culturales, deportivos, etcétera, en cambio la libertad de sindicación se ocupa de un concepto concreto, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, la libertad general de asociación.

En el ámbito sindical es el derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales, algunos especialistas opinan a este respecto que esta encuentra su apoyo en el artículo 9º constitucional a título de garantía individual o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patronos, oponible al Estado y sus autoridades⁴³.

Por el contrario dicha libertad considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre el ciudadano, Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional, fracción XVI.

Las partes gozan de una autonomía que constituye la base de la vida de la relación laboral, hay que distinguir los diversos campos en que las relaciones colectivas se dan: negociaciones, conflictos o estructuración de sus propias instituciones.

⁴³ CASTORENA, J. Jesús. Manual de derecho obrero, Sexta edición. S/edit. México. 1984, pág. 233.

En cuanto al aspecto normativo de la actividad colectiva la regulación legal constituye un mínimo que no puede ser alterado por la negociación colectiva, la norma estatal fija determinadas condiciones y solo una vez cumplidas pueden las partes adoptar las medidas que atañen a su auto defensa.

Respecto de la organización de los grupos la autonomía de la voluntad tiene un amplio marco de acción asegurados los mínimos establecidos por la ley, sus integrantes gozan de libertad en cuanto se refiere a la estructuración de la respectiva organización, en el ámbito de los trabajadores (sindicatos) existe una norma especial que fija líneas básicas de organización y funcionamiento, el panorama de las relaciones colectivas dentro de una comunidad se completa con la actuación del Estado como árbitro entre las partes.

En el campo de las relaciones laborales se destacan con frecuencia determinados conflictos, existe también un amplio campo de acción para la colaboración en ese sector de las relaciones que integra la realidad social, llevan a los distintos actores a comprender que actúan como parte de una misma realidad y con intereses afines, el progreso social solo se puede alcanzar por el triunfo de un sector en el que está dividida la realidad social⁴⁴.

De esa manera se considera que al obtener la aniquilación del “otro” explotador se logra un régimen de mayor justicia que el actual, esa concepción permite apreciar la existencia de formas de colaboración a nivel de empresa por parte de quienes trabajan en ella y quienes la dirigen, las empresas por efectos del desarrollo tecnológico han ido cambiando su estructura y también las relaciones entre quienes las integran. Este cambio impide que una sola persona desempeñe el papel de capitán, el cual ha sido reemplazado por la llamada

⁴⁴ Idem.

tecnología estructura, lo que ha generado que exista una mayor conciencia respecto del papel que cumple el trabajador en la empresa.

En este tiempo, se aprecia el enorme papel sindical que ha logrado que, se considere al hombre partícipe real en la vida social y en el de la empresa, con derecho a tomar cierta intervención en la propia gestión de la misma.

Destacando el papel de las mesas directivas de los sindicatos que constituyen el nexo en la relación trabajadores – empresa, como una representación que tienen estos para intervenir en el órgano de decisión de la empresa.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XVI asegura a los trabajadores la organización sindical libre y democrática, reconocida por la inscripción en un registro especial, concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, al derecho de huelga, sus representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas en la estabilidad de su empleo⁴⁵.

Los requisitos básicos son, que los sindicatos deben integrarse con trabajadores que desempeñan una labor dirigida (en relación de dependencia), que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores, todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y trabajo. Se les reconoce el derecho de ejercer las acciones para remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador, quién para tal efecto tiene garantizado el derecho de afiliarse o no al sindicato, con respecto a la negociación colectiva uno de los objetos de la asociación profesional es el actuar en la fijación de las condiciones de trabajo, derecho que se alcanza a través de la concertación del convenio.

⁴⁵ <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs//rhh/derechocolectivo.html>.

Si por parte de los trabajadores se lesiona el interés, el conflicto es individual (ejemplo: falta de pago), aunque pudiera haber varios empleados en las mismas condiciones, sigue siendo un conflicto individual, cuando el interés lesionado no es el de uno o varios trabajadores sino el de toda la categoría profesional, el conflicto se considera colectivo, en este caso no es el interés de uno o varios empleados sino el de la totalidad.

Un conflicto que pudo originarse como individual puede convertirse en colectivo en la medida en que el grupo considere que a través de él se viola no solo un derecho subjetivo, sino también uno propio con frecuencia y en virtud de la solidaridad de los trabajadores, los conflictos que son de naturaleza individual se transforman en colectivos⁴⁶.

Con respecto a las autoridades que tienen plena facultad, en el ámbito laboral son; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, apoyándose en las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, Tribunales Colegiados en materia laboral, la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la Procuraduría del Trabajo entre otros.

2.3. Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La historia de estas juntas las analizamos a partir de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, por ser esta la que otorga las facultades con respecto a la realización de sus actividades, de ahí que iniciamos este estudio con el contenido del artículo 123 fracción XX donde se instituyen las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos públicos para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo.

⁴⁶ Idem.

El presidente Don Venustiano Carranza, expidió el decreto de ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal que entró en vigor el 27 de noviembre de 1917, en la que se establecían las bases para la elección y designación de representantes ante las mismas⁴⁷.

Asimismo se creó con carácter provisional la Junta Central de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal que se publicó el 3 de enero de 1918 en el Diario Oficial para la correspondiente convocatoria de la elección de los respectivos representantes del capital y del trabajo, el 20 de marzo de 1926 se publica en el Diario Oficial el Reglamento de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal que dispuso la creación de una Junta de Conciliación en cada una de las cabeceras de los municipios que esta entidad.

La Junta de Conciliación y Arbitraje realizaba aun actividades públicas de manera irregular como dependencia del Gobierno del Distrito Federal, cuando se expide la Ley Federal del Trabajo de 1931 se instaura legalmente la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, siendo presidente titular el maestro y Licenciado José Jesús Castorena Zavala.

El primero de mayo de 1970 nace la nueva Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 9° transitorio establece la obligación de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, de los gobernadores de los estados, territorios y del Jefe del Departamento del Distrito Federal para reorganizar en un término de 3 meses las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De esta forma el primero de octubre de 1970 se publica en el Diario Oficial la convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores y patrones ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y

⁴⁷ <http://www.monografias.com/trabajos46/derecho-colectivo-trabajo/derecho-colectivo-trabajo.shtml>

ante el jurado de responsabilidades, consecuentemente la Junta Central se transforma en la actual Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

A la fecha, la misma está integrada por 15 juntas especiales y 6 direcciones generales jurídicas para atender los conflictos individuales y colectivos que se suscitan entre los trabajadores y patrones de esta ciudad, el 18 de abril de 2000 se expide por el pleno de La Junta el Reglamento Interior de esta institución.

El cual reitera el espíritu del constituyente determinando la naturaleza jurídica del tribunal como un organismo autónomo e independiente, cuya finalidad es el conocimiento, tramitación y resolución de los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre estos o sólo entre aquellos y derivados de las relaciones de trabajo de jurisdicción local en el Distrito Federal⁴⁸.

La función jurisdiccional de la Junta no puede quedar al margen de la democracia y al cambio tecnológico por lo que debe evolucionar y fomentar la información a la población del Distrito Federal, siendo ésta una de las actividades prioritarias y premisa fundamental de este nuevo y diferente gobierno democrático donde impera la distribución equitativa de las cargas sociales y el respeto al estado de derecho.

Por ello, con grandes esfuerzos se logra una página propia en Internet de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, donde la población podrá acceder a la información respecto a las funciones que en el ámbito laboral realiza esta institución. Este logro esperamos que sea en beneficio de los trabajadores y los patrones para que mejoren las relaciones laborales y contribuyan junto con este organismo, al mejoramiento de las condiciones de justicia social del país que conlleve a un progreso social.

⁴⁸ <http://www.juntalocal.df.gob.mx/funciones.html>.

Es así que consideramos hacer un breve bosquejo con respecto a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como un órgano del estado mexicano, su integración es tripartita y democrática, su finalidad u objeto radica en conseguir y mantener el equilibrio entre los factores de la producción mediante las funciones de conciliación e impartición de justicia⁴⁹.

Las relaciones laborales de jurisdicción federal están sectorizadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con un carácter autónomo.

Cuentan con una integración tripartita conforme al artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XX en cuyos términos, la Junta se integrará con un representante del gobierno e igual número de representantes del capital y del trabajo, se integra de manera democrática porque los trabajadores y los patronos organizados designan a sus respectivos representantes, para integrar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Aquí explicamos conforme al marco normativo las funciones públicas de conciliación e impartición de justicia que caracterizan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se recomienda consultar al respecto los artículos 652 y 653 de la Ley Federal del Trabajo respecto de la función conciliatoria.

La Junta Federal y las Locales de Conciliación y Arbitraje tienen como característica en común, las funciones públicas de conciliación e impartición de justicia laboral además de las otras características a que ya nos referimos en párrafos anteriores, pero es necesario señalar que guardan una notable diferencia entre sí, con respecto al tipo de jurisdicción.

En efecto, las actividades empresas y ramas industriales sujetas a la jurisdicción federal del trabajo correspondientes por ende a la Junta Federal de Conciliación

⁴⁹ Idem.

y Arbitraje son precisadas en el artículo 123 constitucional, apartado "A" fracción XXXI, cuya consulta se recomienda en tanto que las no mencionadas ahí, corresponden a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas y del Distrito Federal.

De acuerdo al principio constitucional de reserva consignado en el artículo 124 de nuestra carta fundamental que a la letra dice: "Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados". Por otro lado los artículos 527, 527 A, 528 y 529 de la Ley Federal del Trabajo, en esencia reproducen la mencionada base constitucional, para lo que se recomienda su consulta.

Otra característica de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, consiste en la sectorización administrativa y presupuestaria que tiene en el ámbito de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en esa directriz conviene destacar que la base legal de la sectorización a que nos referimos, está en el artículo 40 fracción VIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal⁵⁰.

En cuyos términos, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde entre otras cosas el despacho de los asuntos que consisten en coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y de Arbitraje así como vigilar su funcionamiento. Independientemente de la sectorización a que nos referimos, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene el atributo de autonomía, esencialmente por las siguientes razones:

- Por estar legalmente facultada para expedir su propio reglamento interior.
- Por tener plena jurisdicción para emitir sus resoluciones.

⁵⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. op. cit, págs. 432-433.

- Por tener imperio para ejecutarlas.

Las bases legales del mencionado atributo se encuentran en la Ley Federal del Trabajo, por último la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje aunque tiene un carácter formal y material para impartir justicia, no está incorporada al Poder Judicial de la Federación, la Ley Orgánica de ésta menciona los órganos de dicho poder y en ninguna parte se incluye a la Junta Federal, tampoco es un órgano de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sin perjuicio de la sectorización que ya hemos explicado⁵¹.

2.4. Sindicato.

La historia sindical es un amplio campo de trabajo dedicado al estudio y desarrollo del movimiento de la clase obrera, la principal preocupación de los historiadores sindicales incluye el desarrollo de los sindicatos, huelgas, movimientos de protesta, acciones sindicales, relaciones laborales, el progreso de la clase obrera y los partidos socialistas, laboristas u obreristas, así como el desarrollo social y cultural de los trabajadores.

En cuestiones específicas de la historia sindical se enfocan cuestiones de género, raza, etnias y otros factores no limitados al análisis de clase, se ha desarrollado paralelamente al crecimiento de la conciencia del movimiento obrero, a partir del siglo XIX, donde los primeros historiadores sindicales concentraron su atención en sus luchas, los movimientos de protesta desde un punto de vista esencialmente institucional.

El movimiento obrero es un término amplio para designar el desarrollo de la historia y la organización colectiva de los trabajadores en dirección a la defensa

⁵¹ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Op. Cit, págs. 432.

de sus intereses y de mejores condiciones de trabajo, frente a los empleadores y los gobiernos sindicato, gremio son palabras habituales para designar a las organizaciones de los trabajadores con el fin de representar colectivamente los intereses de la clase obrera.

Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.

Los sindicatos por lo general negocian colectivamente en nombre de sus afiliados (los salarios y condiciones de trabajo, jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al contrato colectivo de trabajo, tienen como objetivo principal el bienestar de sus miembros y generar mediante la unidad la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.

Con respecto a la libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o separarse del sindicato libremente, sin injerencia del Estado o de los empleadores, es considerada como un derecho humano básico, en su ausencia debemos considerarlo un trabajo forzado, no libre⁵².

Por todo esto se crearon los sindicatos en los que se reunía la gente trabajadora de un mismo oficio para defender sus reivindicaciones mediante huelgas, constituían sociedades de ayuda mutua, las cuales disponían de cajas comunes con capital proveniente de las cuotas de los asociados.

Uno de los conceptos más significativos en el que se basó el crecimiento del movimiento obrero organizado fue la lucha de clases, ésta supuso la toma de

⁵² Idem.

conciencia de los trabajadores que pertenecen a una clase social distinta a la de sus patronos, para mejorar su situación deciden que la mejor vía es la de la lucha, la huelga ha sido la principal arma obrera en dicha lucha de clases, en la que los trabajadores tratan de convencer a la patronal de sus exigencias mediante una demostración de fuerza de los trabajadores, paralizando la producción de las fábricas.

2.5. La huelga y el Derecho a la Huelga.

Con respecto a la huelga como institución del Derecho Colectivo y como un derecho que nuestra legislación laboral otorga a la clase trabajadora de nuestro país hacemos un análisis descriptivo y objetivo, consideramos que el sector obrero hace uso de esta institución para defender sus derechos en el momento mismo en que se ven vulnerados ya que la historia le ha enseñado que desde el inicio de las relaciones laborales y desde que llegaron a México los grandes inversionistas a comprar la fuerza de trabajo, tanto autoridades como empresarios los han explotado⁵³.

Para la clase trabajadora que es la más desprotegida y la que menos beneficios tiene, el fenómeno de la huelga es la suspensión del trabajo como una forma de presionar colectivamente, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades de carácter laboral y cuando intenta el cumplimiento de las condiciones de trabajo, en ocasiones se verá simplemente como un acto de protesta por la parte que lo convoca, el derecho a la huelga es un derecho social anterior a la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador.

La huelga como lo concibe el artículo 123 constitucional apartado "A" en sus fracciones XVII y XVIII, constituyen un derecho social cuya licitud queda

⁵³ html.rincondelvago.com/libertad-sindical.html.

condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, esta finalidad de la huelga aparece repetida en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 450 que a la letra dice: “La huelga deberá tener por objeto: Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...”.

Hablaremos de la naturaleza jurídica de la huelga en la que deben distinguirse tres momentos diferentes⁵⁴:

- La prehuelga se inicia con el emplazamiento, que constituye una etapa indispensable para sus fines, en esta la autoridad interviene como un mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento como conciliador.
- En la segunda etapa que no necesariamente se produce, la autoridad debe pronunciarse respecto a la procedencia o improcedencia de la huelga, aquí la autoridad ejerce una función claramente jurisdiccional.
- Se determina si el conflicto es o no imputable al patrón por todo el periodo de prehuelga, la autoridad ejerce una función formal sin que pueda actuar en otra cosa que no sea en el control de la personalidad de los comparecientes y, en la determinación de su propia competencia para conocer del conflicto.

Entrando de lleno al tema que nos ocupa en esta parte de la investigación hablaremos de la forma como calificamos a esta institución, primeramente los incidentes de inexistencia e ilicitud, respecto del cumplimiento de los requisitos y de la conducta observada por los trabajadores, se hace patente que los incidentes *mencionados* de la huelga sean las amenazas más serias que el poder público pueda poner sobre la cabeza de los trabajadores. Desde el punto

⁵⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Op. Cit, págs. 345-355.

de vista legal la terminología de la palabra inexistencia para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo forma y mayoría, la califica de ilícita el artículo 445. “La huelga es ilícita”:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades.

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

La violencia mencionada tampoco nos satisface, ni aun teniendo en cuenta que esta condicionada por el texto de la parte final de la fracción XVII de apartado “A” del artículo 123 constitucional, porque la violencia a que se refiere la primera parte del precepto es un hecho diferente al de la suspensión de labores. Aquí, se acusa la diferencia entre colectivo y un hecho general como lo es la violencia de la mayoría, se torna en colectivo con grave daño para los trabajadores que observaron buena conducta, hecha por tierra un movimiento lícito y los derechos individuales ya que pueden dar por terminadas las razones de trabajo de los huelguistas⁵⁵. Para la declaración de inexistencia debe citarse a los representantes de los trabajadores y de los patrones, la resolución se dictara por los que concurren y en caso de empate los votos de los interesados se sumaran al del presidente si se declara la inexistencia en la resolución se deberá:

- Fijar a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo.
- Preparar a los trabajadores de que, por el solo hecho de no acatar la resolución terminaran las relaciones laborales salvo causa justificada.

⁵⁵ Idem.

- Declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que esta en libertad para contratar nuevo personal.
- Dictar las medidas convenientes para que pueda reanudarse la actividad laboral.

En la impugnación de la resolución no existen recursos en ninguno de los procedimientos laborales con la excepción de la revisión y actos del ejecutor, según se desprende de lo dispuesto en los artículos 816. “Si el testigo no habla en español rendirá su declaración por medio de interprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño, cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el interprete”.

Artículo 819. “Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la junta declarará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados”. En virtud del laudo que resuelva el incidente podrá ser impugnado solo mediante juicio de garantías por ser un acto ajeno a juicio, debe promoverse amparo indirecto ante juez de distrito⁵⁶.

Criterios de clasificación: Según los sujetos que ejercitan el derecho de huelga esta puede ser ejercitada por:

- Los trabajadores por cuenta ajena.
- Los trabajadores asalariados.

⁵⁶ Idem.

- Los funcionarios.

- Según las causas que motivan la huelga, se distingue entre:
 - ✓ Huelga laboral: Es la que tiene lugar por causas derivadas de la propia relación laboral.

 - ✓ Huelga extra laboral: Es la que se lleva a cabo por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

 - ✓ Huelga de solidaridad o por simpatía: Los trabajadores defienden un interés ajeno a su relación contractual actuando sin embargo en apoyo de otros trabajadores en conflicto con los que se solidarizan.

Según el comportamiento que se lleve a cabo en la huelga cabe distinguir:

- Huelga turnante o rotatoria: Es la que realizan de modo sucesivo en las distintas unidades productivas de una empresa o centro de trabajo o sectores de la actividad económica en un ámbito geográfico determinado.

- Huelga estratégica, tapón o trombosis: Es aquella que afecta tan sólo de modo directo a la actividad productiva básica de la empresa o a los sectores estratégicos del sistema económico pero, que comunica sus efectos en cadena a los demás ámbitos consiguiendo la paralización de todo el proceso productivo.

- Huelga de celo o reglamento: Consiste en una ejecución minuciosa y reglamentaria del trabajo con el consiguiente retraso en el mismo.

- Huelga intermitente: Es aquella en la que se alterna momento de normalidad laboral y de cesación del trabajo, alternando horas de trabajo y huelga a lo largo del día, de días de trabajo y huelga a lo largo de la semana o períodos más amplios.
- Huelga de brazos caídos o huelga a pie de fábrica: Los trabajadores no abandona las instalaciones de la empresa se establecen turnos de relevo para ocuparla permanentemente.
- Huelga escalonada: Cuando las actividades productivas son paralizadas progresivamente unas después de otras.
- Huelga general: La que se plantea simultáneamente en todos los oficios de una o varias localidades.

De acuerdo a la legalidad: Las huelgas, pueden ser:

- Legales: Convocadas de acuerdo con los plazos que marcan las leyes vigentes.
- Salvajes: Desencadenas sin previo aviso.

Equilibrando las anteriores circunstancias el legislador ha integrado las causas de terminación de la manera siguiente, artículo 469. La huelga terminará:

- I. Por acuerdo de los trabajadores huelguistas y los patrones, se da cuando las partes llegan a un punto medio favorable para ambos.
- II. Si el patrón se allana en cualquier tiempo a las pretensiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen

dejado de percibir los trabajadores, esto vendría a constituir la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón es decir, en todo caso si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga, el patrón deberá pagar todos los salarios caídos, en la práctica no es frecuente que se produzca el allanamiento, en todo caso opera preferentemente el arreglo entre las partes salvo que se trate como eventualmente ocurre de un movimiento de huelga que persigue fines diferentes al bienestar de los trabajadores.

- III. Por laudo arbitral de persona o comisión que libremente elijan las partes, entendemos que cuando las partes deciden ponerse en manos de un tercero, estas acatarán las disposiciones que de ellas emanen.
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje someten el conflicto a su decisión, la junta dará por terminada la relación de trabajo y condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario.

Requisitos para el reconocimiento de huelga:

- Decisión mayoritaria de la asamblea.
- Asistencia de la 3a parte.
- Realización de una notación secreta.
- Existencia de aviso de huelga a la intendencia de policía.
- Cada cuatro días se renovaría la voluntad de persistir en ella mediante votación y con acuerdo de la mayoría absoluta.

2.6. Huelga por Solidaridad

La huelga solidaria se encuentra dentro del apartado de las relaciones colectivas de trabajo y consiste en que, un sindicato de otra empresa que no sea el huelguista originario, también se declara en huelga para apoyar a aquel generalmente ocurre entre sindicatos pertenecientes a una misma rama industrial, comercial o de servicios, no en todos los casos.

De esta forma consideramos como un concepto válido de huelga por solidaridad o simpatía el siguiente: “los trabajadores defienden un interés ajeno a su relación contractual, actuando, sin embargo en apoyo de otros trabajadores en conflicto, con los que se solidarizan⁵⁷”.

Se da casi automática porque lo normal es que los sindicatos de una misma rama se encuentren unidos en una federación o confederación, sin ser requisito indispensable, el sindicato de huelga solidaria comunica por escrito la circunstancia a su patrón, así como a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente (estatal o federal, según el caso).

La junta la califica, y luego se cumple con el procedimiento normal de emplazamiento y estallamiento de una huelga, su fundamento legal en México es la solidaridad de toda la clase trabajadora o proletaria de ahí su nombre, sugerimos además de consultar la Ley Federal del Trabajo los dos tomos de derecho del trabajo del Dr. Mario de la Cueva, a quién consideramos uno de los más importantes tratadistas en México sobre derecho laboral. Lo más importante a señalar en esta huelga es que no corren los salarios vencidos, motivo por el cual probablemente no estallan en este sentido sería un absurdo

⁵⁷ <http://www.mexicolegal.com.mx/consultas/r16596.html>.

la búsqueda de mejoras a costa de pérdida de otros trabajadores independientes del movimiento.

La huelga solidaria es una figura que muy pocas veces se utiliza en la práctica, ya que si se analiza no solo es "solidaria" por el hecho de que una empresa, establecimiento o unidad de producción decida hacer suyo un conflicto que no le afecta directamente, su solidaridad radica en que el sindicato o coalición que utilice la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, no podrá percibir salarios caídos mientras dure la suspensión de labores. Mencionamos dos posturas respecto de la huelga por solidaridad:

- No debe seguir existiendo porque se afecta a empresas o establecimientos que no provocaron el desequilibrio en los factores de la producción, por lo tanto el perjuicio de suspender labores, no es justificable.
- Debe seguir existiendo porque es una medida de presión contra determinada empresa.

La Ley Federal del Trabajo guarda en esencia el espíritu de ayuda entre la clase trabajadora luego entonces nos preguntamos el porqué de las huelgas por solidaridad ya que el sindicato que utilice esta figura no podrá aspirar a cobrar salarios caídos, entonces es una auténtica suspensión en forma desinteresada, con el objeto de presionar no de lucrar.

En la actualidad se encuentra a la predisposición del sistema para propiciar su práctica, habremos de ocuparnos con mayor profundidad al hablar de la lucha sindical y la acción directa del trabajo, en virtud de formar parte de las huelgas que en principio tienen un reconocimiento y régimen expreso dentro de nuestro derecho positivo. El legislador la reconoce encerrándola en ciertos límites solamente con el propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente y

que tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la Ley Federal el Trabajo⁵⁸.

Excluye la opción de suspender labores de manera temporal por los trabajadores, para solidarizarse con algunos de sus compañeros, por su despido sin motivo, por padecer una injusticia, por la paralización de labores que los obreros realizan como forma de presión y resistencia para impedir que la empresa despidiera a su arbitrio a alguno de sus dirigentes sindicales.

Se alude en este sentido a huelgas muy sugestivas como las políticas o aquéllas que se encausan contra el gobierno, siempre en relación con la huelga solidaria aunque es criticada como un atentado contra la estabilidad económica y la seguridad general, este tipo de huelga pretende provocar la intervención niveladora del Estado o robustecer la fuerza de una ya estallada para presionar a la aceptación de las prestaciones reclamadas.

Por lo mismo, se le estudia ya como una huelga atípica o una estrategia de reacción obrera sui generis en todo caso cercana a las fórmulas heterodoxas de la resistencia sindical, de esta suerte pensamos en la posibilidad de considerarla propiamente como una huelga especial, vinculada a la política y que más bien ha de tratarse en las figuras atípicas del derecho sindical.

De acuerdo con el principio de libertad sindical, corresponde a los trabajadores determinar cuáles son los fines que pretenden alcanzar a través de la proclamación y en su momento de hacer estallar la huelga. Analizando los intereses profesionales que persiguen los huelguistas, éstos son quienes deciden cómo diseñar sus estrategias reivindicatorias y en qué forma hacer valer sus pretensiones jurídicas frente a quienes consideran que violentan sus derechos.

⁵⁸ www.mexicolegal.com.mx/consultas/r2949.html.

Desde los orígenes está unido al derecho constitucional de huelga, se consideran los fines que pueden ser tan diversos y en su caso tan complejos como peculiares sean las situaciones y los propósitos que persigan los trabajadores, la intención de limitar dichos fines fuera de la voluntad e intereses que persigan los huelguistas equivale a transgredir el alcance y real sentido de la autonomía colectiva de los trabajadores, no es válido invocar la razón y el Estado de derecho⁵⁹.

Son la justificación y límite necesario de todas las pretensiones que en verdad se desprenden al encontrar valores y principios que obligan al proceder ordenado del hombre de acuerdo con la justicia y el bienestar general, respetar el interés ajeno que todo hombre tiene, respetar su integridad, existencia, dignidad personal y familiar con motivo y ocasión de su trabajo, por lo mismo cuenta el trabajador con la potestad de decidir en conjunto con sus compañeros la forma e intensidad de sus movilizaciones de lucha y resistencia sindical para enfrentar el abuso del patrón o inclusive del Estado.

⁵⁹ <http://www.tintero.org/La-lucha-sindical-sigue-de-pie.htm>.

CAPÍTULO TERCERO

MARCO JURÍDICO

En las siguientes líneas tratamos de proyectar un breve análisis con respecto al marco jurídico laboral en nuestro país, lo que permite a nuestro juicio, comentar aquellos aspectos que consideramos deben ser motivo de un riguroso estudio multidisciplinario para que en caso de que las autoridades correspondientes lo consideren necesario, puedan ser modificadas o derogadas.

Lo anterior debido a que al realizar esta investigación hemos estudiado el articulado de diferentes leyes laborales, observando que han perdido vigencia al paso del tiempo, consideramos que ya no forman parte de las necesidades de nuestra sociedad, basamos nuestros comentarios en casos que se viven día a día y se observan en los medios masivos de comunicación.

En nuestra sociedad, en pleno siglo XXI por una u otra razón no tenemos una infraestructura adecuada a las necesidades de la misma, para que nuestra legislación laboral forme parte de nuestro derecho positivo, es por esta razón que se viven múltiples casos de injusticia laboral en nuestro país, el trabajador ésta mal asesorado lo que lo hace vulnerable dejándolo en estado de indefensión.

La ausencia de las autoridades laborales en la mayoría de los centros de trabajo pone en situación de verdadera desventaja a la clase trabajadora, debido a que nuestra legislación se ve vulnerada en varias empresas ubicadas en los diferentes corredores industriales que se han desarrollado en diferentes Entidades Federativas, donde algunos de los empresarios coludidos con las

autoridades se olvidan de los derechos de los trabajadores obligándolos a trabajar turnos más amplios que los contemplados en nuestra constitución.

Así decimos que el hombre conquistó primero la libertad individual de asociarse con sus semejantes, y posteriormente los asalariados alcanzaron la libertad de agruparse como miembros de una clase social para defender los intereses que les son comunes. Si el trabajo es soporte de la realización humana no puede concebirse que la permanencia en el empleo dependa del rumbo que tome el viento, mientras no sobrevenga alguna causal que de por terminada la relación laboral, precisamente en esto consiste el principio de la estabilidad en el empleo⁶⁰.

Como uno de los derechos más importantes de la clase trabajadora, podemos decir que el ideal a alcanzar es, que el trabajador permanezca indefinidamente en su trabajo por regla general lo que no significa que los contratos de trabajo sean eternos como lo señala el Dr. Baltasar Cavazos Flores, existe un hecho que aunque ya se encontraba en uso en México desde hace muchos años, actualmente ha cobrado mucho vigor y pugna con la idea de la permanencia en el trabajo.

El contrato a prueba es un hecho muy socorrido y utilizado por la clase patronal que en nuestra legislación laboral no existe, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado desde 1966, el criterio jurisprudencial de que éste tipo de contrato no se encuentra incluido en las tres formas de contratación (por obra determinada, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado), debiendo estimarse que no existe legalmente y carece de toda validez. Lo que presupone la firme convicción de los patronos de no reconocer el derecho que tienen los trabajadores de sentirse estables en su trabajo, impide que el obrero sienta la

⁶⁰ www.elguanche.net/Ficheros/violacionderechossindicales.html.

firme convicción de entregarse a un trabajo responsable y productivo, significa que tanto el patrón como el asalariado en la relación laboral, no solamente son sujetos de derechos sino también de obligaciones⁶¹.

El derecho a la estabilidad en el empleo un viejo anhelo de la clase obrera entre muchos otros, es el derecho al trabajo mismo que ha cristalizado plenamente en el primer párrafo del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: “El trabajo es un derecho y un deber sociales, no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

No obstante lo anterior existe polémica sobre el llamado período de prueba pactado en los contratos, aquí ya no se habla de los “contratos a prueba”, puesto que se estima correcta la interpretación que hace la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre ellos, sino que se cuestiona sobre la licitud de la cláusula que establezca un período a prueba en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, se ha fijado el criterio jurisprudencial de que los contratos a prueba particularmente los de 28 y 30 días carecen de relevancia jurídica.

En virtud de que muchos patrones, resguardándose en dichos contratos burlan las disposiciones de la ley, en contraposición la postura de la doctrina considera que “sí es lícito establecer el período a prueba dentro de los contratos de trabajo”, porque parten del principio jurídico que establece que a los gobernados les está permitido, todo lo que no les está prohibido. Hoy día, la subcontratación ha proliferado en las llamadas “agencias de colocación de personal” (outsourcing), que contratan trabajadores para colocarlos en diferentes empresas, esta actividad resulta legítima en todos sus aspectos

⁶¹ ARENDT, H. La condición humana. Ed. Paidós, Barcelona, 1993, pdba.georgetown.edu/comp/Derechos/reunion.html

puesto que la Ley Federal del Trabajo sí contempla dentro de su articulado la figura del intermediario⁶².

En su artículo 12 que a la letra dice. “Intermediario, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”, además la norma laboral establece el principio de la responsabilidad solidaria mediante el cual, las empresas clientes de las agencias de colocación de personal, son responsables de las obligaciones laborales frente a dichos trabajadores.

De lo anterior resulta evidente que en la actualidad se impone la profesionalización ya que se requiere de obreros cada vez más especializados en las labores que ejecutan, por lo que resulta necesario y factible celebrar un contrato de trabajo por un período a prueba, durante el cual el trabajador deberá demostrar que tiene los conocimientos, la capacidad y las aptitudes necesarios para desempeñar un puesto determinado.

Señalamos en forma declarativa que el derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad en el empleo constituye dos prerrogativas inherentes a la persona humana, porque van acordes con su dignidad, el trabajo por tiempo indeterminado debe ser la forma natural de prestarse el servicio personal y subordinado.

En tanto que los contratos por obra o por tiempo determinado constituyen la forma atípica de la prestación del servicio, la regla es el tiempo indeterminado, la excepción, lo temporal por lo que el principio de la estabilidad en el trabajo debe entenderse como el derecho que tiene el trabajador a conservarlo por todo el tiempo en que la misma naturaleza de la relación se lo pida.

⁶² Peñaloza Marielvi flakita0303@gmail.com Josenny Suárez.

3.1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Hacemos un breve análisis sobre la Constitución vigente en lo tocante a los derechos laborales colectivos que ha logrado la clase trabajadora en nuestro país, considerando la relación laboral como uno de los derechos fundamentales que el sector obrero a logrado arrancarle a las autoridades en su beneficio, derechos que a través del tiempo vemos que no se aplican tal y como debe de ser, porque no tenemos la infraestructura adecuada para que este derecho sea verdaderamente positivo y no virtual.

Analizamos los artículos donde están plasmados esos derechos que costaron tantas vidas, producto de los sangrientos enfrentamientos de los trabajadores con autoridades políticas y empresariales cuyo origen se remonta a 1906 – 1907 en las huelgas de Cananea y Río Blanco, nuestro derecho colectivo impacta seriamente en la sociedad, así vemos día a día serias protestas e inconformidades por parte del sector obrero⁶³.

En este sentido consideramos necesario comentar que en nuestro país tenemos algunas variantes en el aspecto laboral: Trabajadores en general, trabajadores al servicio del Estado, trabajadores del Tribunal Electoral, trabajadores de los Estados y Municipios entre otros, razón por la cual nuestra Ley suprema preocupándose por los trabajadores del país en general, contempla los procedimientos y los medios para que puedan defenderse, otorgándoles derechos como los siguientes:

En el artículo 5º especifica el derecho que tienen todas las personas para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Se habla de la libertad que tiene el trabajador, misma que solo podrá ser vedada por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución

⁶³ Idem.

gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

“El estado no puede permitir que se firme ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa, si por alguna razón los líderes sindicales convienen con el patrón un contrato colectivo en términos que resulten nocivos para la clase trabajadora o que esté en peligro la libertad de la persona, bajo estas circunstancias el empleado no se hará acreedor a ninguna sanción ya que las cláusulas de este contrato se consideran como no puestas por ir en contra de nuestra constitución”⁶⁴.

Con respecto al derecho de petición otorgado en el artículo 8º, lo consideramos de importancia para nuestra investigación toda vez que los líderes sindicales se amparan en él, al momento de presentar su pliego petitorio ante autoridades competentes ya que de acuerdo a lo estipulado en este precepto los funcionarios y empleados públicos deben respetar este derecho, siempre y cuando las peticiones se formulen por escrito, de manera pacífica y respetuosa, es importante señalar que este derecho es válido en toda la República y solo pueden hacerlo valer los nacionales.

La autoridad correspondiente tiene la obligación de otorgar al peticionario, un acuerdo o resolución por escrito, mismo que debe darle a conocer en un lapso de tiempo breve. En el caso de quienes han presentado su petición para ponerse en huelga por solidaridad han visto con cuanta prontitud, la autoridad en este caso la Junta de Conciliación resuelve casi de inmediato, en la mayoría de los casos resolviendo en forma negativa al interesado. En el artículo 9º que a la letra dice “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...”, el derecho a coaligarse es uno de los pilares del

⁶⁴ GÓMEZ, Valentín. Pequeño Larousse Ilustrado, Tercera edición. Ed. Larousse. México. 1997, Pags.1792.

derecho colectivo del trabajo porque permite tanto a trabajadores como a patrones agruparse en coaliciones en defensa de sus respectivos intereses, y estas a su vez tienen como finalidad formar sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Una vez organizados a través de su sindicato, se pueden reunir en asambleas generales, ordinarias o extraordinarias para plantear la defensa de este sector ante los empresarios y autoridades competentes, de manera colectiva y proteger de esta forma al sector laboral, brindándoles la fuerza necesaria para hacer valer sus derechos ante las autoridades competentes.

Es importante señalar que el derecho de asociación otorgado en este precepto tiene importante relevancia para la clase trabajadora, sobre manera en los casos en los cuales convocan a asambleas o reuniones con el objeto de hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, como es precisamente el caso de la huelga por solidaridad entre otras, no podrá ser considerada como ilegal y no podrá ser disuelta si no se profieren injurias contra esta, siempre que no se haga uso de la violencia o amenazas para intimidar u obligar a resolver en el sentido que se desee.

También se contemplan las formas de Asociación en materia laboral en su artículo 123 fracción XVI, donde se establece “la posibilidad de que trabajadores y patrones puedan asociarse para defender sus fines comunes, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.”

Siendo el sindicato esencial para hablar de derecho colectivo y es a través de este como se tomarán las decisiones que impactaran sobremanera a la clase trabajadora de determinada empresa y a la sociedad misma, será esta institución quién emplace a su empresa a huelga “en apoyo a otra”. El artículo 73 fracción X es de suma importancia para nuestra investigación toda vez que

entre otras cosas autoriza o faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 del mismo ordenamiento, en este precepto nuestra ley fundamental nos dice que es aquí donde se debe de crear, modificar o derogar lo concerniente a la Ley Federal del Trabajo, por lo anterior consideramos todo lo relacionado a la legislación laboral deberían surgir de este organismo, lo que facilitaría ponerla en vigencia, los juicios serian menos complicados, todo resultaría más práctico.

En el artículo 116 fracción VI se faculta a los congresos estatales a legislar en materia laboral siempre que se basen en lo dispuesto en el artículo 123 del mismo ordenamiento, lo que resulta complicado sobre todo al momento de tratar de poner estas leyes en vigencia en cada entidad federativa, ya que en determinado momento aplican tanto la ley local como la federal, esto confunde a los trabajadores quienes en determinado momento no saben cual ley impugnar en un conflicto laboral.

En el artículo 123 fracción XVII “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros”, siempre que se haya cubierto el procedimiento autorizado por la legislación laboral, la constitución está otorgando el derecho a trabajadores y patronos para que realicen huelgas y paros laborales, ahora cuando algún sindicato emplaza a huelga teniendo la razón, las autoridades laborales lejos de negarles este derecho lo aprueban, declarando la huelga como legal protegida jurídicamente.

Esta es una forma de ratificar constitucionalmente el derecho de asociación otorgado a los ciudadanos, misma que retoman los líderes sindicales, quienes formando coaliciones crean sus sindicatos, organizan manifestaciones, marchas, paros, huelgas, todos los medios posibles para dar a conocer a las autoridades correspondientes cuáles son sus peticiones y que están dispuestos a hacer, en caso de que no sean escuchados, no les dan la respuesta

esperada, en su caso marchas por motivo de alguna huelga existente, reconocida por las autoridades como lícita.

La fracción XVIII reconoce cuando las huelgas son lícitas, que no es otra cosa que, “cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción siempre que estos armonicen los derechos del trabajo con los del capital”, es así como se reconoce una huelga como lícita o ilícita, esto es muy importante ya que de ello dependerá el que las autoridades competentes reconozcan o no esta institución, que por cierto la huelga es la forma más importante y que mejores resultados les ha dado a los trabajadores como medida de presión para obligar a los patrones a que otorguen las peticiones de sus trabajadores.

Para emplazar a una huelga por solidaridad o por simpatía es necesario primero, que haya una huelga legal y que el sindicato de otra empresa esté dispuesto a emplazar a su empresa en apoyo a los trabajadores de la empresa que está en huelga, este movimiento tendrá validez únicamente si la junta de conciliación una vez notificada, da por bueno el emplazamiento, de lo contrario declara inexistente el movimiento solidario y notifica a estos trabajadores el plazo en el cual deben volver a sus actividades, para evitar consecuencias legales⁶⁵.

Sólo el acuerdo de voluntad del trabajador con el capital podrá dar por terminada la huelga lícita, en este precepto se protege al trabajador que ingrese o forme parte de una huelga lícita, para que el patrón no tome represalias por esa conducta caso contrario el patrón se obliga a pagar indemnización al trabajador que se encuentre en esta situación. La fracción XX, deja bastante claro que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, la

⁶⁵ <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/derechocolectivo.html>.

cual deberá estar formada por igual número de representantes de los obreros, patronos y uno del Gobierno, las partes se ajustaran al laudo que emita esta junta siendo este una orden para los interesados.

3.2. La Ley Federal del Trabajo

Hemos comentado aspectos relevantes sobre el origen de esta ley, razón por la cual en esta ocasión mencionamos la vigencia de la misma, nos referimos a la de 1970 cuya última reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de enero de 2006, es en este ordenamiento donde se analiza lo fundamental del derecho colectivo del trabajo y sobre todo la huelga por solidaridad que es el motivo de nuestra investigación.

En lo que respecta al trabajo colectivo, consideramos es necesario primero comentar la forma cómo surge éste, así tenemos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 354 a la letra dice: “La ley reconoce el derecho de coalición de los trabajadores y patronos“, sabemos que esta coalición es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para defender sus intereses comunes.

Esa libertad de coalición sirve como base fundamental para crear uno de los pilares del derecho colectivo “el sindicato”, sin este no podría existir la razón es muy simple, sabemos de antemano que quién debe firmar un contrato colectivo con el patrón es el sindicato, así como en el caso de la huelga es este el que debe presentar su pliego de peticiones ante autoridades competentes y en caso de no quedar satisfecho con las respuesta, podrá emplazar a huelga a la empresa. Lo anterior tiene su fundamento legal en la Ley Federal del Trabajo, esta es la que otorga el derecho a los trabajadores para darle vida a una persona moral, la cual tendrá como objetivo principal, la protección y defensa de los intereses de sus agremiados como es el caso del contenido del artículo 356

de la misma que a la letra dice “sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

El sindicato es la persona moral a través de la cual defienden sus intereses los trabajadores, en el momento en que se crea éste, hablamos de trabajo colectivo ya que es él quien representa jurídicamente a los trabajadores de manera colectiva ante las autoridades laborales, es él, el que realizará los trámites necesarios ante el patrón o patronos en defensa de los intereses de sus agremiados, por lo tanto es el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, los individuos se pueden afiliar y separar de los sindicatos, en el momento en que ellos lo deseen.

En este caso nuestros legisladores dejan abierta la puerta para que libre y democráticamente los trabajadores puedan elegir el sindicato al que deseen afiliarse, o en su caso no afiliarse a ninguno, es muy importante considerar lo anterior ya que en este apartado nuestros legisladores permiten la existencia de dos o más sindicatos en una empresa⁶⁶.

De igual forma autorizan la existencia de dos o más federaciones y/o confederaciones de trabajadores o de patronos, lo anterior es un hecho claro de que al menos a través de esta legislación laboral está contemplado que el trabajador elija democráticamente a sus representantes sindicales, puede decidir libremente si crea o no una organización sindical y una vez que se ha creado, también puede elegir si se afilia o no a él. La misma ley lo está protegiendo, evitando que se le perjudique en el caso de que decida mantenerse al margen del mismo, ésta otorga derechos, y prohíbe a los sindicatos incluir en su reglamento y en el contrato colectivo cláusula donde impongan sanciones u obligaciones para quienes en determinado momento

⁶⁶ <http://www.monografias.com/trabajos46/huelga/huelga2.shtml>

decidan separarse del sindicato, en caso de que lo hagan, por ley se considerarán como no puestas esas cláusulas.

Con lo que protege ampliamente al personal sindicalizado para que con toda confianza se retire o ingrese al sindicato que más convenga a sus intereses, lo que nos preocupa es que, en la práctica, tanto sindicatos como patrones no respetan lo estipulado en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo soporte documental de lo anterior.

Esta legislación otorga las facultades necesarias para que los sindicatos formen las federaciones y confederaciones, que más convengan a sus intereses, les permite formar parte de aquella a la que ellos quieran ingresar, estas se regirán por las disposiciones del capítulo II, en lo que sean aplicables, se crean para darle mayor fuerza al poder sindical, formando así un verdadero bloque de poder, con el cual se trata de contrarrestar la fuerza del estado y sector empresarial, para lograr más y mejores prestaciones para los agremiados.

Una vez que los sindicatos jurídicamente son reconocidos como los titulares de los Contrats Colectivos de Trabajo, inician sus actividades representando de manera colectiva a todos sus afiliados, no representa a cada uno de los afiliados de manera individual, aunque el problema a resolver se haya dado exclusivamente en un sindicalizado, el sindicato trata el asunto ante el empresario a nombre de la totalidad de los agremiados, cubriendo así la posibilidad de que cuando surja un caso similar con otro compañero ya saben ambas partes la solución.

Consideramos nuestra legislación laboral debe actualizarse constantemente para que no contemple en su articulado, aspectos que afecten seriamente a los trabajadores, sabemos bien que el derecho del trabajo es cambiante por lo que debe evolucionar al parejo de la sociedad.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, uno de los requisitos para logra ponerse en huelga de forma legítima⁶⁷.

El legislador pensó que esto podría ocurrir cuando existiesen conflictos entre trabajadores y patrón, solo que no se percató de que estaba dejando puertas abiertas muy grandes como lo es lo estipulado en la fracción VI del artículo 450 de nuestra ley, donde otorga derechos para que trabajadores de una empresa se pongan en huelga por simpatía o apoyo a otra, cuando alguien intenta hacer estallar un movimiento de este tipo, es cuando las autoridades y empresarios se dan cuenta que ahí está, esperando que ese alguien haga valer sus derechos para ponerla en práctica.

Es ahora cuando juntos debemos hacer lo posible para que por un lado haya interés en algunas de nuestras autoridades que tengan la facultad para enviar iniciativas de ley al congreso con la finalidad de que la fracción mencionada en el párrafo anterior se modifique o se derogue según la apreciación de los legisladores.

Con respecto a los conflictos colectivos de naturaleza económica, y de acuerdo a lo estipulado en el artículo 900 de la Ley Federal del trabajo que a la letra dice “son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento”. Si el legislador pensó en este objetivo, porque legislo redactando de la forma como lo hizo en la fracción VI del artículo 450, dado que el objetivo de esta fracción no tiene nada que ver con el objetivo

⁶⁷ http://www.lainsignia.org/2004/marzo/dial_004.htm.

descrito en el artículo 900, esto de poder emplazar a huelga a una empresa para apoyar a otra consideramos es un exceso contemplado en nuestra legislación por resultar ilógico que se pueda emplazar a huelga a una empresa donde las actividades laborales se están realizando dentro del marco legal, sin contratiempos ni diferencia alguna entre trabajadores y patrón.

Según la doctrina, el solo hecho de contemplar este tipo de figuras jurídicas, en nuestra legislación laboral desalienta a la inversión tanto nacional como extranjera, ocasionando de entrada el desempleo que tanto perjudica al país, consideramos esta fracción como un exceso en los derechos otorgados a los trabajadores, el procedimiento de huelga se iniciará de acuerdo a lo estipulado en el artículo 920:

Fracción I que a la letra dice “el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:” (en el caso de una huelga por solidaridad, el patrón se encuentra imposibilitado de cumplir con las peticiones de sus trabajadores ya que no existe conflicto ni inconformidad entre las partes).

Fracción II, en el caso de la huelga por solidaridad, cual es el criterio con el que las autoridades laborales, en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje Local o Federal según sea el caso, autorizan o niegan su aplicación, por lo general declaran como inexistente el movimiento solidario y aún así los afectados se ponen en huelga dos o tres días totalmente al margen de la ley, dándole un trato político más no jurídico, como la sociedad espera se hagan las cosas en un estado de derecho.

Fracción III, el termino que nos otorga esta fracción antes de la suspensión de labores, no tienen ninguna relevancia, ya que con este lapso de tiempo o sin éste, el paro consideramos no cumple con los elementos básicos de cualquier

acto jurídico, ya que nosotros vemos y reiteramos, si el objeto de ponerse en huelga es el de “solucionar un conflicto o desacuerdo entre los trabajadores y su patrón”, en el caso de la empresa que se quiera poner en huelga por solidaridad, se encuentra en ausencia del objeto, lo que hace inexistente el acto jurídico.

Cuando se presente un caso de huelga por solidaridad no se le puede dar seguimiento al procedimiento señalado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 926, debido a que este precepto indica que se debe citar a las partes, sindicato y patrón para conciliar sus diferencias.

A lo que insistimos cuales diferencias, no las hay, en esa empresa que se pretende emplazar a huelga por simpatía, si la autoridad no pone en práctica el contenido de este artículo, estará incumpliendo con el procedimiento a seguir de acuerdo a este ordenamiento, lo que en su caso es el equivalente a dejar en estado de indefensión al patrón, consideramos se debe declarar como inexistente el acto jurídico⁶⁸.

3.3. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Iniciamos los comentarios de esta legislación haciendo referencia a aspectos de tipo histórico, consideramos de justicia determinar primero como se fue formando éste ordenamiento, hasta concluir en bases sólidas que sustentan esta legislación, sobre todo tratándose de las relaciones colectivas del trabajo, así, tenemos que en la tercera década del siglo pasado (1930), los trabajadores al servicio del estado, no contaban con una legislación que les otorgará ciertas facultades y derechos laborales. Vemos cómo es que surgió esta ley que limita

⁶⁸ www.amedi.org.mx/spip.php?article721.

en mucho ciertos derechos laborales y libertades tanto de lo individual como en lo colectivo, es un ordenamiento que dista mucho de lo que los trabajadores al servicio del estado desean, limita en gran medida, la libertad sindical.

En lo referente a la distinción entre trabajadores públicos y otro tipo de trabajadores carece de justificación, ya que el estado es solamente la personificación jurídica de la estructura política creada por el pueblo en su constitución, aunque en la actualidad no es así, pues continúan grandes diferencias en varios sentidos, entre los trabajadores del orden público y los trabajadores de otro tipo de empresa⁶⁹.

Esta legislación marca grandes diferencias entre los empleados afiliados a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los de la Ley Federal del Trabajo, pensamos que su actuación debe subordinarse a los principios y normas fundamentales del derecho proclamado en la Carta Magna, no debe exigir prestaciones de servicios en condiciones diferentes a las que el pueblo quiere para todos sus miembros.

En la mayoría de las dependencias no se respeta la jornada máxima que es de ocho horas, aunque está considerada en este ordenamiento, la forma como se aplica esta ley nos trae recuerdos de cuando la ley era "letra muerta", aquel famoso "obedézcase, pero no se cumpla".

Esto atenta contra la estabilidad en el empleo, sobre todo si existe una declaración constitucional de los derechos mínimos del trabajo, aunque no lo especifica abiertamente la legislación, en la práctica se da constantemente debido a que, si los trabajadores no realizan sus actividades dentro de los

⁶⁹ DÍAZ RAMÍREZ, Manuel, Apuntes sobre el movimiento obrero y campesino de México, 1844 - 1889, México, Ediciones de Cultura Popular, 1974, (Biblioteca del Militante, 2), págs. 92 – 93 y 144.

horarios que su jefe inmediato les ordena, estos pierden su fuente de trabajo, siendo sustituidos por otros que si estén dispuestos a cumplir estas condiciones laborales.

Así tenemos que los empleados públicos son únicamente los que desempeñan las funciones propias del estado, aquellas que no pueden ser cumplidas sino por la organización nacional, son los trabajadores a través de los cuales se realizan las funciones de los órganos titulares del poder público, por lo tanto, los que prestan su trabajo para estas actividades⁷⁰.

Se busca entre otros aspectos la estabilidad del empleo, debido a que vemos este ordenamiento más tutelar, con respecto a los derechos que otorga la Ley Federal del Trabajo, “en esta ley se autoriza sólo un sindicato por dependencia”, la democracia sindical se ve muy limitada, dado que si el sindicato existente no es del agrado de varios empleados, estos no pueden hacer nada al respecto, y sin desearlo se afilian para no correr el riesgo de perder su trabajo.

Los empleados de confianza, no podrán formar parte de los sindicatos, cuando los trabajadores sindicalizados desempeñan un puesto de confianza, quedarán en suspenso todas sus obligaciones y derechos sindicales.

Al dejar suspendidas las obligaciones sindicales para este tipo de trabajadores se deja abierta la puerta para que si en algún momento el trabajador deja de ser de confianza, continúe sus actividades dentro de la empresa como personal sindicalizado sólo en estas circunstancias no se toman represalias en contra de quién siendo sindicalizado deja de serlo, la causa de separación del sindicato está justificada. Existe un acuerdo entre sindicato y patrón, si estos no quisieran pertenecer al sindicato abiertamente, serían reprimidos, tanto por el sindicato como por el patrón, de acuerdo a lo expuesto en el párrafo anterior, analizamos

⁷⁰ Idem.

la forma como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 46 que a la letra dice “Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justificada... V”.

Se olvida por completo del contenido de este artículo cuando nos dice en el 69 “Todos los trabajadores tienen derecho a formar parte del sindicato, una vez que hayan obtenido su ingreso, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que fueran expulsados”, nos queda claro, que les están coartando la libertad de sindicalizarse o no, dado que la redacción de este artículo es bastante claro al decir, no podrán dejar de formar parte de él.

La libertad sindical no es nada más buscar aumentos salariales y mejores prestaciones, se han olvidado de este tipo de fallas que presenta su actual legislación, con respecto a la forma en que se deben constituir sus sindicatos, de acuerdo al artículo 71 que a la letra dice:

“Para que se constituya un sindicato, se requiere que lo formen veinte trabajadores o más, y que no exista dentro de la dependencia otra agrupación sindical que cuente con mayor número de miembros”.

Desde el momento en que dice que no exista en la dependencia otra agrupación sindical, sino existe, no hay tal mayoría, si existe y no cuenta con la mayoría de los trabajadores que puedan sindicalizarse dentro de esa dependencia, por el solo hecho de existir, no podrá constituirse otro sindicato, en caso de que lo hiciere de acuerdo a lo estipulado en este artículo que estamos analizando estaría violando el contenido del mismo, por esta razón consideramos, se está coartando la libertad de asociación entre otras⁷¹. Por lo expuesto en párrafos anteriores al analizar el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) investigamos que ocurrió un avance considerable

⁷¹ es.wikipedia.org/wiki/Funcionario.

cuando el pleno del máximo tribunal, marco distancia con respecto a la visión tradicional corporativa del sindicalismo burocrático contenida en la LFTSE, al declarar inconstitucional el precepto antes mencionado, el cual impone un sindicato por dependencia pública, esta sentencia fue sustentada en los principios de libertad sindical contenidos en nuestra constitución siendo esta la razón por la cual, la Corte dictó jurisprudencia sobre la pluralidad sindical y declaró inconstitucional que sólo haya un sindicato por dependencia en la burocracia federal.

Es así como el pleno del máximo tribunal pone en su exacto lugar la visión tradicional corporativa del sindicalismo burocrático, contenida en la LFTSE, al hacer esta declaración de inconstitucionalidad con la cual se imponía un sindicato por dependencia pública.

La sentencia fue sustentada en los principios de libertad sindical contenidos en nuestra Constitución y en los tratados internacionales, especialmente el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y sostiene que corresponde a los trabajadores decidir si se organizan en uno o varios sindicatos, por el alcance de su argumentación es conocida como la “jurisprudencia de la libertad sindical”.

De esta forma tenemos información sobre el comunicado número 173.
México, D.F. a 12 de Mayo de 1999⁷².

Cuando la Suprema Corte de justicia integró jurisprudencia para fortalecer la libertad sindical al resolver los juicios de amparo 408/98, 1475/98, 1339/98 y 3004/98 promovidos por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria, por Francisco Pacheco García, por el Sindicato

⁷² mx.geocities.com/sinactactm/colaboraciones/jurisprudencia.html.

Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo y por Oscar Mariano Cuesta Vázquez, respectivamente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación integró la jurisprudencia que fortalece la libertad sindical.

En esta jurisprudencia, el Máximo Tribunal del País estableció que las disposiciones legales, ya sean federales o locales, que permiten la existencia de un solo sindicato por dependencia o empresa, restringen la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses. En consecuencia, estos preceptos violan el artículo 123, Apartado B, fracción X, de la Constitución General de la República, que consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, con base en el derecho personal de cada trabajador a asociarse, reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere una existencia y una realidad propias.

El Máximo Tribunal estableció que los sindicatos son entes de naturaleza colectiva, por lo que su existencia y el logro de sus fines necesitan encontrarse constituidos por una pluralidad de miembros, su conformación por un número de trabajadores que no representen los intereses de un grupo o un gremio, daría lugar a desnaturalizar a los sindicatos, permitiendo su transformación en defensores de intereses individuales, carentes de la fuerza que implica la colectividad, con esta decisión se tutela la naturaleza, viabilidad y representatividad de los sindicatos.

Es así como conseguimos información del Comunicado Número 177.

México, D.F. a 31 de Mayo de 1999.

El pleno de la Suprema Corte de justicia de la Nación da a conocer el texto de la jurisprudencia referente a la libertad sindical. Como oportunamente se informó a la opinión pública, el 12 de mayo del año en curso al resolver los juicios de amparo en revisión 408/98, 1475/98, 1339/98 y 3004/98 promovidos

por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio de Administración Tributaria, por Francisco Pacheco García, por el Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo y por Oscar Mariano Cuesta Vázquez, respectivamente, integró jurisprudencia que fortalece la libertad sindical.

El Máximo Tribunal del país, en su sesión privada celebrada el 27 de mayo del presente, aprobó, con el número 43/1999, el texto de la tesis jurisprudencial que, por su importancia, se transcribe íntegramente⁷³:

Tesis jurisprudencial No. 43/1999 Sindicación única. Las leyes o estatutos que la prevén, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado 'B', fracción X constitucional, que consagra la libertad sindical con un sentido pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias, dicha libertad debe entenderse en sus tres aspectos fundamentales:

- Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo.
- Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno.
- La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.

Ahora bien, el mandamiento de un sólo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, Apartado 'B' fracción X de la Constitución Federal de la República, toda

⁷³ Idem.

vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Dar seguimiento a las jurisprudencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) se ha convertido en una tarea necesaria, al establecer criterios novedosos de aplicación obligatoria para todas las autoridades. Dos resoluciones destacadas en temas sindicales son las recientes jurisprudencias 185/2007 y 186/2007, emitidas por la segunda sala de la SCJN, que por su contenido conviene hacer del conocimiento público.

La Suprema Corte crea jurisprudencia por dos vías: por interpretaciones reiteradas en el mismo sentido en cinco ocasiones, o por contradicción de tesis, definiendo quién tiene la razón, cuando existen criterios encontrados entre dos o más tribunales colegiados, en materia laboral, la acción de la Corte contrasta con la inactividad legislativa por parte del Congreso de la Unión⁷⁴.

Sustentados en la “jurisprudencia de la libertad sindical”, han nacido varios sindicatos burocráticos que reclaman su derecho a representar a sus agremiados, una parte de ellos son respuesta a la imposición de un sindicato corporativo; otros, lamentablemente son producto de divisiones o iniciativas de grupos que han resultado perdedores en procesos electorales.

El Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo se dio a la tarea de reivindicar el derecho a ser reconocido como sindicato gremial en el ámbito burocrático, figura no explorada hasta la fecha para servidores públicos, tomando en cuenta la especialidad de controlador aéreo, cuyas particularidades profesionales los distinguen del resto de los trabajadores de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, reclamó el reconocimiento como representante para la fijación de las condiciones generales de trabajo de la especialidad,

⁷⁴ Idem.

obteniendo ante los tribunales de amparo distintos resultados: los tribunales colegiados séptimo y decimoquinto en materia de trabajo del primer circuito resolvieron en sentido negativo, mientras que el tercer tribunal colegiado les otorgó la razón, estableciendo dos tesis relevantes.

Siendo ponente el magistrado Héctor Arturo Mercado López, los integrantes del tercer tribunal colegiado, en una sentencia apoyada en una interpretación progresista e integral de la Constitución, así como en precedentes jurídicos internacionales de derechos humanos, laborales y un nutrido razonamiento doctrinario, sostuvieron que el sindicato de controladores aéreos, en cuanto organización de carácter gremial, tiene el derecho de participar de manera exclusiva en la firma y revisión de sus condiciones generales de trabajo.

Señalan que tal facultad deriva de agrupar a la mayor parte de los trabajadores de la profesión, siguiendo los lineamientos establecidos en el artículo 388 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria se consideró que de no seguir este criterio restaría su capacidad de defensa y actualizaría un trato diferenciado y discriminatorio en violación a la libertad sindical, toda vez que ésta garantiza a los trabajadores el derecho de velar por la mejora de sus condiciones laborales y económicas, siendo la negociación de las condiciones de trabajo su máxima expresión.

La Segunda Sala de la Suprema Corte recibió la denuncia de contradicción de tesis, dando la razón al Tercer Tribunal Colegiado, en decisión tomada por mayoría de votos, siendo ponente el ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

Estas jurisprudencias pueden agregar un pilar al rescate de la libertad sindical en nuestro país, establecen la posibilidad no sólo de que existan varios sindicatos, sino también superan la clasificación rígida de gremios que se limitan a afiliar trabajadores de la dependencia, admitiendo diversas formas de

organización, conforme a lo señalado en el régimen laboral general contenido en la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, reconocen los derechos de los sindicatos gremiales por razones de la especialidad profesional, estos criterios fortalecen los reclamos de otros sindicatos también de gremio, como los casos de pilotos y sobrecargos de aviación, que han reivindicado fundadamente su derecho a ser reconocidos como titulares de la contratación colectiva de su actividad, por encima de los contratos de protección patronal que les han impuesto.

A pesar de que es urgente, por las condiciones sociales y laborales que prevalecen en nuestro país, acelerar el ritmo de los cambios, esta necesidad no evita nuestro reconocimiento a los avances planteados.

Con respecto a los sindicatos regulados por esta ley, deben registrarse ante El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) única central reconocida por éste, no obstante que recientemente la Corte favoreció la creación de una nueva federación de trabajadores públicos, sólo que no se ha llevado a cabo, en caso de conflictos laborales, los trabajadores ventilarán sus problemas ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)⁷⁵.

Cuando algún individuo cambie de trabajo e ingrese a otra dependencia donde exista otro sindicato, esta persona puede ingresar a esa otra organización sindical siempre que cumpla con los requisitos que le señale, lo ocurrido en la dependencia y sindicato anterior queda olvidado. Es ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, donde el trabajador al servicio del estado debe presentar sus demandas e inconformidades que surjan en la dependencia donde laboren no importa que se trate de una relación individual o colectiva de trabajo, es ante

⁷⁵ mx.geocities.com/sinactactm/colaboraciones/jurisprudencia.html.

esta autoridad donde se resolverán los conflictos laborales que surjan entre los trabajadores y la dependencia.

Con respecto a la huelga, para esta ley “es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta ley establece”, aquí no se prevén aspectos tales como el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, estas diferencias son muy notorias y al mismo tiempo aceptadas, ya que en este caso el trabajador esta al servicio del estado quién representa al capital, mismo que se obtiene de los impuestos y demás cargas fiscales que se le hacen al ciudadano.

Se acepta que “la relación estado trabajadores públicos es una relación de trabajo”, donde los conflictos colectivos de trabajo se clasifican en jurídicos y económicos, de donde resulta que, siendo la huelga un procedimiento para buscarles solución, deberán existir dos motivos generales de huelga “la huelga por razones jurídicas” y “huelga por motivos económicos”, la que tenga por objeto exigir el cumplimiento del derecho vigente esto es, de las condiciones de trabajo, jornadas, salarios, descansos, etc., y por otra parte que consiga nuevas y mejores condiciones en la prestación de los servicios⁷⁶.

La huelga es el recurso final que asiste a los trabajadores para defender sus derechos cuando han fracasado las conversaciones de conciliación de todo entendimiento con los empresarios” en este caso con el titular de la dependencia afectada, de esta forma “la huelga por razones jurídicas” nos parece incuestionable, ya que no es posible exigirle a los trabajadores públicos que continúen prestando sus servicios, si la autoridad no respeta las condiciones del trabajo vigente. Estas condiciones tienen su fundamento jurídico en primer lugar, en nuestra Constitución, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

⁷⁶ white.oit.org.pe/sindi/ceacr/mex/c87/obs2.html.

Estado y por consiguiente en el Contrato Colectivo de Trabajo, previamente firmado entre el sindicato, la empresa y como testigo de honor, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores al servicio del estado pueden recurrir a la huelga por motivos económicos la cual engloba el aspecto elegido del problema y es en ocasión de ella que levantó el estado su última barrera, a fin de defender la tesis de que esta es para el mejoramiento de las condiciones de vida, de lo anterior se desprende lo que el artículo 94 a la letra dice “los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado “B” del Artículo 123 constitucional”.

Consideramos lo descrito en el precepto del párrafo anterior, puede equipararse a la huelga por solidaridad contemplada en el artículo 450...VI de la Ley Federal del Trabajo, siempre que los sindicatos que desean apoyar a una huelga ya existente, no busquen como fin él lucro o beneficio económico alguno, en este apartado puede darse porque la misma ley la autoriza en su articulado, argumentando que las dependencias están subordinadas al gobierno federal⁷⁷.

Es necesario aclarar que de acuerdo al artículo 95 que a la letra dice “la huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento”. Vemos como en este aspecto, es diferente la visión que el legislador tiene con respecto a la figura de la huelga para con los trabajadores con respecto a lo contemplado en la Ley federal del Trabajo. Otra diferencia notoria es la que analizamos en el contenido del artículo 97 que a la letra dice “Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas, tendrá como

⁷⁷ www.efemeridesvenezolanas.com/html/pdvsa.htm.

consecuencia, respecto de los responsables la pérdida de su calidad de trabajador, sino constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño“.

En este ordenamiento la violencia física no es causal de ilicitud como se valora en la Ley Federal del Trabajo, además de que en esta legislación quien recibe el peso de la ley es directamente el trabajador, no se limita a sancionar para bien o para mal al movimiento de huelga, si hay responsables y afectados directos.

3.4. Diversas Reglamentaciones.

La huelga por solidaridad.

En lo que respecta a las huelgas por solidaridad, la cuestión central reside en determinar si los trabajadores pueden declarar la huelga por motivos laborales, sindicales o económico sociales sin repercusión directa e inmediata para ellos.

En su Estudio general de 1983, la Comisión de Expertos de la OIT definió la huelga de solidaridad “la huelga que se inserta en otra emprendida por otros trabajadores” y estimó que “una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva”, por lo que los trabajadores deberían poder recurrir a tales acciones, a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen (OIT, 1983b, párrafo 217). Este principio fue asumido por el Comité de Libertad Sindical (OIT) en 1987, cuando examinó un decreto que no prohibía las huelgas de solidaridad, sino que únicamente las reglamentaba, limitando las posibilidades de recurso a este tipo de movimiento⁷⁸.

⁷⁸ www.uaz.edu.mx/vinculo/webrvj/rev21-9.html.

Si bien ciertas disposiciones del decreto se podrían justificar por la necesidad de respetar ciertas normas (notificación de la huelga a las autoridades laborales o garantías para la seguridad en la empresa, prohibición de que entren en los lugares de trabajo los agitadores y los rompeshuelgas).

Otras, en cambio, tales como la limitación geográfica o sectorial de las huelgas solidarias excluyendo así huelgas generales de este tipo o su limitación en el tiempo o en su frecuencia, constituirían un obstáculo grave para la realización de tales huelgas (OIT, 1987, párrafos 417 y 418).

En el mismo sentido, la Comisión de Expertos de la OIT manifestó posteriormente que: Ciertos países reconocen la legitimidad de las huelgas de solidaridad, que se plantean cada vez con más frecuencia debido a la tendencia a la concentración de empresas, así como a la mundialización de la economía y reubicación de los centros de trabajo.

La Comisión subraya al respecto que es preciso hacer muchas distinciones por ejemplo, en cuanto a la definición exacta del concepto de huelga por solidaridad, a la relación que justifica el recurso a este tipo de huelgas, etc., pero considera que la prohibición general de las huelgas por solidaridad podría ser abusiva y que los trabajadores deberían poder emprender esas acciones cuando la huelga inicial con la que se solidarizan sea, en sí misma, legal (OIT, 1994a, párrafo 168). La Comisión de Expertos ha desarrollado más abundantemente que el Comité de Libertad Sindical de la OIT las cuestiones que suscitan los sistemas de negociación colectiva que prevén la paz social durante la vigencia del Convenio Colectivo, ya sea en virtud de la legislación, de un acuerdo o Convenio Colectivo o de pautas establecidas por sentencias judiciales o laudos arbitrales⁷⁹.

⁷⁹ <http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=102936>.

Numerosas legislaciones no prevén restricciones en lo que se refiere al momento en que puede iniciarse una huelga, siempre y cuando se respeten los plazos de previo aviso fijados por vía legislativa.

Otros sistemas de relaciones laborales se basan en una filosofía radicalmente diferente, con arreglo a la cual los convenios colectivos se conciben como un tratado de paz social de duración determinada; durante ese período, la ley prohíbe las huelgas y los cierres patronales, y los trabajadores y los empleadores pueden recurrir, en compensación a un procedimiento de arbitraje.

Por lo general, esos sistemas sólo permiten recurrir a la huelga como medio de presión para conseguir la adopción de un primer convenio o su renovación, la Comisión considera que las dos opciones son compatibles con el convenio (núm. 87) y que cada Estado debería tener la posibilidad, por vía legislativa o a través de la práctica, de elegir entre ambas.

No obstante, en ambos sistemas no debería impedirse a las organizaciones de trabajadores realizar huelgas en contra de la política económica y social del gobierno, especialmente cuando la protesta no es sólo contra la política sino también contra los efectos de ciertas disposiciones (por ejemplo, el impacto de una política de control del salario impuesta por el gobierno en cláusulas económicas de los Convenios Colectivos).

Si se prohíben las huelgas durante la vigencia de los Convenios Colectivos, esta importante restricción de un derecho fundamental de las organizaciones de trabajadores debe ser compensada con el derecho de recurrir a un procedimiento de arbitraje imparcial y rápido, con arreglo al cual puedan examinarse las quejas individuales o colectivas sobre la interpretación o la aplicación de los Convenios Colectivos. Ese tipo de procedimiento no sólo permite resolver durante la vigencia de los convenios las inevitables dificultades

de aplicación y de interpretación que puedan surgir, sino que también tiene la ventaja de preparar el terreno para las rondas de negociaciones futuras, dado que permite determinar los problemas que se han planteado durante el período de validez del Convenio Colectivo de que se trate (OIT 1994a, párrafos 166 y 167)⁸⁰.

Así tenemos un convenio más de la OIT en el cual se habla de la solidaridad transnacional con respecto a la industria que se encuentre formalmente integrada.

Declaración para el Congreso de la Secretaria General de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP), aprobado 15 de junio de 2004.

- Solidaridad transnacional para una industria integrada.
- Normas de la FSESP para el sector eléctrico y gasista europeo.

El Comité Permanente de Empresas de Servicios Públicos de la FSESP ha acordado que las compañías presentes en el sector eléctrico y del gas europeo se comprometan con el cumplimiento de los Convenios fundamentales de la OIT en materia de derechos laborales.

Los Convenios fundamentales de la OIT contemplan el derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva (Convenios 87 y 98), la igualdad de oportunidades y la igualdad salarial (100 y 111), la no imposición del trabajo forzoso (29 y 105) y la no imposición del trabajo infantil (138 y 182). Las organizaciones afiliadas a la FSESP no consentirán que se vulneren dichas normas. Los sindicatos que señalen la violación de estas normas recibirán apoyo de la FSESP y sus afiliados.

⁸⁰ training.itcilo.it/ils/foa/library/general_surveys_es/25945.htm

Éstas emprenderán una campaña de solidaridad encaminada a asegurar la observancia de las normas por parte de la compañía de que se trate⁸¹.

Huelgas.

Si así se solicita y la información es suficiente, las afiliadas a la FSESP advertirán a los empleadores que vigilarán las acciones de huelga. Las organizaciones afiliadas a la FSESP informarán a los miembros, delegados sindicales y comités de empresa de las circunstancias de las huelgas.

Respeto a los Convenios Colectivos.

Las compañías y organizaciones patronales deberán acatar los Convenios Colectivos que hayan suscrito, los empleadores o empresas que, en contra de la voluntad de los interlocutores sindicales, deseen retirarse de acuerdos colectivos nacionales aplicables al sector eléctrico desatarán acciones de solidaridad por parte de la FSESP y sus afiliadas.

La FSESP llevará a cabo acciones de solidaridad ante aquellos empleadores o empresas que no suscriban el Convenio Colectivo aplicable al sector eléctrico, tal y como lo determinen los sindicatos competentes, y socaven lo dispuesto en dicho acuerdo.

También ante aquellos empleadores o empresas que intenten prescindir de los sindicatos y no busquen una base de diálogo social constructiva con las organizaciones sindicales. La Seguridad Social para todos los que integran la sociedad es un principio y una meta que las naciones modernas se han impuesto desde hace mucho tiempo, y que forma parte de las aspiraciones legítimas del individuo para su completa realización en el seno de la comunidad.

⁸¹ www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mexico/

Por razones históricas y materiales, este ideal se manifiesta en la realidad mediante una cobertura muy variada en los diversos países, tanto en lo que toca a las personas protegidas como a los riesgos cubiertos, y al interno de estos últimos, en lo que corresponde al número y a las modalidades, cualitativas y cuantitativas de protección.

Ningún país en particular puede pretender disponer de una Seguridad Social universal y perfecta. Por su parte la Seguridad Social ha vivido épocas de fuerte crecimiento y empeño en su construcción acorde con las aspiraciones de los gobiernos y los partidos políticos, habiendo sido siempre el motor principal de la protección social, que a la vez ha sufrido repetidas veces las consecuencias de crisis de diversos tipos⁸².

Crisis que se han manifestado con modalidades diferentes en diferentes épocas y lugares, pero que han conducido a un creciente cuestionamiento de la institución, a la par del aumento de la importancia de las crisis económicas, políticas y sociales de los países, las citadas no son por supuesto las únicas causas de la crisis que ha acusado la Seguridad Social.

El derecho internacional consagrado por la OIT y los textos que se han derivado, principalmente los del Consejo de Europa, han puesto sobre todo el acento en la garantía al trabajador de la Seguridad Social, este principio rector fue cristalizado en la recomendación sobre la seguridad de los medios de vida 1944 (núm. 67) de la OIT, formulada en el contexto de la reconstrucción económica de Europa a continuación de la segunda guerra mundial.

Se puede considerar como la primera piedra del edificio que constituye la normativa de la OIT en materia de Seguridad Social, seguida sucesivamente por

⁸² Idem.

más de treinta instrumentos jurídicos actuales (convenios y recomendaciones) de que la Organización dispone en materia de Seguridad social⁸³.

La Seguridad Social tal y como resulta de los conceptos enunciados en los párrafos anteriores, es el pilar principal de la puesta en práctica de la solidaridad en las sociedades actuales.

La responsabilidad del Estado, el carácter equitativo y colectivo del financiamiento, la obligatoriedad de la afiliación entre otros principios, convergen hacia institución de mecanismos de solidaridad, singular o pluralmente hablando, que se constituye y manifiesta mediante la existencia y actuación de derechos objetivos reconocidos.

Este carácter de objetividad del derecho instaurado por la Seguridad Social la diferencia de otros sistemas de protección, como la asistencia social, el derecho a la salud es un derecho universal que se fundamenta en la solidaridad nacional.

Las prestaciones de salud de la seguridad social ilustran con toda evidencia esta solidaridad: de sanos a enfermos, en los sistemas de pensiones la solidaridad se ejerce entre las generaciones: de jóvenes a jubilados; aquí la solidaridad es evidente en mayor grado en aquellos regímenes financiados mediante el sistema de reparto.

⁸³ www.aranzadi.es/index.php/catalogo/tipo/libros/instituciones-de-seguridad-social.

CAPÍTULO CUARTO

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

En este apartado se trata de examinar el tipo de reivindicaciones perseguidas por la huelga amparadas por el cuerpo de principios establecido por la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado "A" para el adecuado tratamiento de esta cuestión se impone una referencia inicial al artículo 450 fracción VI de la ley antes mencionada, en lo que respecta a las huelgas por solidaridad, la cuestión central reside en determinar si los trabajadores pueden declarar la huelga por motivos laborales, sindicales o económico-sociales sin repercusión directa e inmediata para ellos.

A este respecto es preciso hacer muchas distinciones por ejemplo, en cuanto a su definición exacta, a la relación que justifica el recurso a este tipo de huelgas etc., debemos considerar que la prohibición *general* de las huelgas por solidaridad podría ser abusiva y que los trabajadores deberían poder emprender esas acciones cuando la huelga inicial con la que se solidarizan sea, en sí misma, legal (OIT, 1994a, párrafo 168).

En contra de la dogmática, dentro del derecho mexicano es reconocida expresamente la huelga por solidaridad dentro de la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, si bien en la práctica ha resultado nugatoria, merced a la predisposición del sistema para propiciar su práctica y a la propia negligencia de los trabajadores o de sus agrupaciones que jamás la han realizado. De la misma nos ocupamos con mayor profundidad al hablar de la lucha sindical y la acción directa del trabajo, marco dentro del cual es tratada por la mayoría de los autores, a la luz del derecho comparado, por ahora y en virtud de formar parte de las huelgas que en principio tienen un reconocimiento y régimen expreso dentro de nuestro derecho positivo.

El legislador la reconoce circunscrita solamente al propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente, y que tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la ley, excluye la opción frecuente contemplada en el derecho comparado de suspender las labores de manera temporal y articulada.

Por los trabajadores para solidarizarse con alguno de sus compañeros, ya sea por su despido sin motivo o por padecer una injusticia, puede tratarse también de la paralización de labores que los obreros realizan como forma de presión y resistencia para impedir que la empresa despidan a su libre arbitrio, a alguno de sus dirigentes sindicales.

4.1. Análisis jurídico y problemática de la huelga por solidaridad.

Hacemos un análisis con respecto a “la huelga por solidaridad” misma que está contemplada en la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado “A”, en su artículo 450 fracción VI, expresamos nuestro punto de vista a través del cual ponemos sobre la mesa los riesgos y por lo tanto, lo peligroso que resulta con el solo hecho de estar contemplada en nuestra legislación.

Argumentamos y sustentamos jurídicamente nuestra visión con respecto a esta figura, estamos proponiendo se realice un estudio donde se invite a expertos en la materia resultado del cual surja la necesidad de que esta fracción sea modificada o derogada ya que representa una seria posibilidad de ser una de las causas del desempleo en nuestro país, debido a que la inversión extranjera y nacional al ver este tipo de derechos otorgados a los trabajadores decidan trasladar su capital a otros lugares donde no corran estos riesgos, aunque haya quienes argumentan cosas como, ahí está pero no se pone en práctica.

A este tipo de personas, a nuestros legisladores, empresarios, líderes sindicales y políticos les decimos que “lo negativo es que está contemplada en la ley, el que no se haya dado no es suficiente, porque en cualquier momento se puede dar”, de lo que si estamos seguros porque lo hemos vivido y seguimos viviendo, es que al menos es un arma de desequilibrio laboral social y económico, en varias ocasiones sin llegar a convertirla en realidad jurídica, se ha ejercido la suficiente presión amenazando con recurrir a ella.

Como está redactada nuestra legislación laboral, sólo es cuestión de esperar a que haya quienes la pongan en práctica, hay quienes consideran a la llamada huelga por solidaridad o por simpatía, como una suspensión ilícita del trabajo, si los obreros no tienen queja de su patrón, no se debe permitir ya que no habiendo conflicto laboral que resolver, no hay motivos legales ni razones bajo las cuales emplazar a huelga a determinada empresa.

Al no haber conflicto laboral las autoridades competentes Juntas Locales o Federales de Conciliación, no tienen los elementos y fundamentos jurídicos para autorizar este movimiento, menos aún para en determinado momento darlo por terminado desde el punto de vista jurídico que es lo que a nosotros nos interesa, porque desde el punto de vista político le pueden dar varias soluciones lo cual no es motivo de esta investigación.

En este análisis vemos por qué se considera violatoria de los derechos laborales, argumentamos que su vigencia persigue únicamente fines políticos y no jurídicos, no somos los únicos en hacer esta observación, es necesario hacer mención a una de tantas reformas que se han solicitado para modificar el artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, así tenemos que:

A mediados de 1989, la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) presenta para la discusión el anteproyecto de una nueva Ley

Federal del Trabajo, donde se “planteaba simplificar la legislación laboral, quitando toda regulación excesiva, en huelgas y paros ilegales, redimensionar el sistema de huelga, y suprimir las huelgas por solidaridad”.

Abundan los defensores de la legislación laboral en México, las restricciones a los derechos de huelga, de contratación colectiva y de organización son múltiples, variadas y contrarias al interés de la clase obrera, dichas restricciones se encuentran en el artículo 123 constitucional en la Ley Federal del Trabajo (LFT).

En la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) y en otras leyes menores, códigos y reglamentos, sólo basta ver a algunas organizaciones sindicales como la Unión Nacional de los Trabajadores (UNT), sindicato de telefonistas, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), entre otros.

Se han registrado declaratorias de inexistencia de movimientos de huelga, el desconocimiento de sindicatos, comités ejecutivos democráticos, requisas y otros mecanismos aplicados en el servicio telefónico, el transporte aéreo, la industria eléctrica, la siderurgia, la minería, las universidades y en muchas empresas e instituciones de las más diversas ramas, el paraíso perdido que sólo ha existido y existe en la cabeza de algunos defensores de leyes, en gran medida al servicio del capital, en contra de los trabajadores y los sindicatos, mismos que son vistos como nocivos a sus intereses.

La Ley Federal del Trabajo prevé siete causales de huelga en el artículo 450, estas son:

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

- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.
- Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.
- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Sin embargo, para la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) dos de éstas “por desequilibrio económico del país y por solidaridad”, no tienen sustento constitucional, estas amenazan la inversión extranjera a quién le genera mucha inquietud por considerar a este tipo de derechos muy violentos, nos referimos a los que estamos analizando ya que sabemos tanto los empresarios nacionales como los extranjeros que en nuestro país, primero se estalla la huelga y luego se califica, es decir, primero se fusila y luego se averigua⁸⁴.

⁸⁴ www.redsegsoc.org.uy/2_Castro.html.

Para Tomás Héctor Natividad Sánchez, abogado de empresa, “es urgente modificar la ley, porque precisamente las facilidades legales para iniciar una huelga alientan la problemática de contratar con cierta protección, documentos firmados a espaldas de los trabajadores”, con ese mismo criterio pretendemos que se modifique o abrogue esta institución, con la finalidad de que los sindicatos realmente encuentren y tengan elementos jurídicos que afecten directamente a los trabajadores producto de desacuerdos con su patrón y no políticos para intentar llevar a cabo un movimiento de este tipo⁸⁵.

Para que algún sindicato estalle una huelga por solidaridad, es requisito indispensable que previo a esta, otro sindicato de otra empresa se encuentre en huelga, solo de esta forma quienes deseen apoyarla cubriendo los requisitos legales lo podrán hacer, no se piden requisitos jurídicos para sustentar este tipo de movimiento, únicamente el que existe una huelga en determinada empresa, nuestra legislación no prevé más argumentos, es esta la razón por la cual consideramos esta fracción simplemente no tiene razón de existir, porque jurídicamente no tienen sustento alguno.

Nos preguntamos en el caso de los trabajadores de una empresa en la cual se trabaja gozando del equilibrio entre los diversos factores de la producción y además los derechos del trabajo con los del capital están armonizados, tal y como lo especifica la misma fracción I del mismo precepto 450, aún así, la ley les permite a estos trabajadores apoyar un movimiento de huelga de otra donde el empresario afectado por dicho apoyo no tienen absolutamente nada que ver.

Cómo puede un sindicato invocar éste, como un elemento de existencia para que se pueda dar legalmente la huelga en apoyo a, o por solidaridad, si la armonía y los derechos del trabajo no se han violado. De hacerse el estudio mencionado con anterioridad con respecto a la fracción VI del artículo 450 de la

⁸⁵ www.coparmex.org.mx/.

Ley Federal del Trabajo, si después de este se llegara a la conclusión de modificarla, la nueva redacción deberá considerar elementos de validez del acto jurídico y bases bien fundamentadas jurídicamente, con la finalidad de no caer de nueva cuenta en excesos para una de las partes, para que cuando se pretenda impugnarla no haya ningún tipo de confusión y las autoridades laborales puedan jurídicamente autorizarla o en su caso obligar a los trabajadores a la solución del conflicto generado.

Como se observa en el párrafo anterior, consideramos de ser modificada esta fracción, deberá considerarse la posibilidad incluso de modificar las causales que nos pueden legalmente conducir a la huelga, ya que deberá invocar una de estas para que las autoridades laborales autoricen jurídicamente dicho movimiento, lo cual debe ser sólo en caso de que vean violados sus derechos laborales, haya conflicto de carácter económico o jurídico entre trabajadores y empresarios por ser estos factores fundamentales para su realización, entre otros.

Por lo expuesto en párrafos anteriores consideramos, que la relación laboral no se está realizando dentro del marco legal, como debe ser, por lo que la Ley Federal del Trabajo debe contemplar fundamentos jurídicos en su articulado al respecto, los cuales deben mencionarse en la redacción de la fracción analizada como un elemento de existencia con la finalidad de que se pueda realizar en determinado momento el acto jurídico, cuando alguien pretenda emplazar a huelga por solidaridad, la autoridad competente debe hacer ver que es improcedente, ya que está afectada por esos elementos los cuales al darse generaran la inexistencia del acto jurídico, en este caso "la inexistencia de la huelga por solidaridad".

Desafortunadamente para los trabajadores no hay mañana, debido a su escasa preparación técnico cultural, viven guardando silencio por miedo a perder su

fuente de trabajo ya que empresarios, líderes sindicales y las mismas autoridades abusando de las características del trabajador, hacen lo que supuestamente deben hacer, a favor de ellos, no importando como afecten a este sector de la sociedad, es de esta forma como se pactan o negocian en lo oscuro las prestaciones, aumentos de salarios y demás para los trabajadores⁸⁶.

Nos basamos en la Ley Federal del Trabajo por ser este un documento único, un legado de la revolución mexicana en su meta por distribuir las riquezas y recursos más equitativamente, aún cuando en México no se ha podido cumplir el potencial de su Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, esos monumentos avivan las luchas laborales y dan a los trabajadores herramientas y estrategias por medio de las cuales ellos forjan movimientos colectivos, esto no depende al final de un abogado, sino más bien de ellos mismos que a veces logran una victoria legal y a veces no.

Las victorias se ganan en las calles o en las fábricas sin importar dónde, la solidaridad de los trabajadores hace la diferencia sí pero la solidaridad de forma personal que le caracteriza a nuestra gente de forma tal que no afecte directamente a terceros, en este caso a un empresario o patrón determinado el cual no tienen nada que ver con los problemas que se están ventilando entre los trabajadores y la sociedad en general, aclaramos con esto no estamos defendiendo al sector empresarial tampoco estamos en contra de los trabajadores solamente analizamos las cosas de manera imparcial, pensando en el daño que se le causa en esas circunstancias a cualquier individuo persona física o moral.

La huelga por solidaridad considerada como arma de tipo político, más no jurídico que es lo que nosotros estamos analizando se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en un estado de anarquía que se traduce en una

⁸⁶ www.e-local.gob.mx/wb2/INAFED2006/INAF_Noviembree07.

verdadera subversión, y como tal insistimos es algo que lejos de beneficiar a la clase obrera la perjudica, tal parece ser que está contemplada en nuestra legislación con toda intención para manipular a los trabajadores, consientes de que la mayoría de estos están medianamente preparados, razón por la cual no logran ver a simple vista este tipo de cosas, dejándose llevar por lo que sus líderes sindicales les dicen.

De esta forma decimos que nuestros trabajadores por no tener la preparación académica necesaria no se atreven a hacer comentarios al respecto por varias razones, algunas de las cuales mencionamos a continuación:

- Por ignorancia, esto es desconocen sus derechos laborales.
- Por miedo a perder su empleo.
- Por la escasa preparación técnico cultural que poseen.
- Una de las características del mexicano es la de no saber trabajar en equipo, por lo que no comparte la información, misma que afecta directamente a sus intereses, de esta forma vemos como el trabajador en nuestro país es fácilmente manipulado.

No está por demás hacer una comparación con respecto a la redacción de las dos legislaciones laborales de nuestro país, así tenemos que la redacción de la fracción VI del artículo 450 actual la consideramos tan mala como la fracción IV del artículo 260 de la Ley anterior, “entonces la solidaridad se daba para apoyar una huelga que no hubiere sido declarada ilícita”, en la actualidad se concede solamente para apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las primeras cinco fracciones del artículo 450 de la citada ley, estamos convencidos que la redacción actual no satisface a nadie, por la simple

razón de que no concretiza nada, dejando todo a la forma como se hayan desarrollado las causales de las primeras cinco fracciones.

Cuando lo que nuestros legisladores debieron hacer en su momento es una declaración específica motivo por lo cual se autorizará este tipo de movimientos a la cual se deben de apegar estrictamente los sindicatos al notificar sus motivos por los cuales se quieran solidarizar con otro movimiento.

Porque así como está ahora se observa que nuestros legisladores no se preocupan por resolver este tipo de problemas, la redacción de la ley anterior comparándola con la actual no cambian el sentido ya que ahora, si se ponen en huelga por solidaridad lo hacen para apoyar a una huelga que ya estallo, y por lo tanto es lícita.

Esta es la razón por la que apoyarán a los trabajadores de determinada empresa, no vemos como actuarían las autoridades laborales en caso de que se pretendiera apoyar a una huelga ilícita, o que se pretendiera apoyara a una huelga inexistente, desde el punto de vista jurídico.

Cuando se logra la suspensión de labores en determinada empresa esa suspensión tiene su razón de ser, lo que se crítica es que trabajadores de otra fábrica quieran por ese sólo hecho apoyarlos, estallando la huelga en su lugar de trabajo por solidarizarse con los trabajadores de una empresa diferente a la de ellos, con respecto a la descripción de la ley anterior de que no haya sido declarada como ilícita.

Es un hecho por demás difícil de considerar si analizamos dicha ilicitud a fondo ya que los huelguistas solidarios bien pudieron haberse solidarizado cuando la huelga cubría todos los requisitos legales y una vez estallada la huelga por solidaridad, aquella es declarada ilícita por haber caído en la provocación

realizando hechos violentos por la mayoría de los huelguistas, mientras se determina legalmente dicha ilicitud que pasa con los huelguistas por solidaridad, como lo califican las autoridades laborales⁸⁷.

Pensado en este caso en la legislación actual, si existe una empresa que esté en huelga por solidaridad y de pronto los trabajadores de la empresa con la que se solidarizaron hacen que su huelga sea declarada como ilícita, la huelga por solidaridad debe darse por terminada de manera automática aunque la realidad es que por órdenes de los líderes sindicales continúan apoyando aquel movimiento argumentando cualquier artimaña, pues lo único que buscan es hacer presión ante las autoridades políticas con la finalidad de demostrar que deben hacer lo que ellos dicen, es así como los movimientos laborales dejan de serlo para convertirlo en un problema político.

Cuando los trabajadores de determinada empresa deciden apoyar a otra traerá como consecuencias una repercusión en la relación laboral de estos con su patrón, una vez terminado dicho movimiento, dando de esta forma lugar para que en lo subsiguiente se pierda fácilmente la armonía que existía entre patrón y trabajadores.

Esto sólo es el inicio de una serie de desajustes laborales, económicos, familiares y sociales en caso de que el patrón afectado por el movimiento solidario, de por terminadas las relaciones laborales de sus trabajadores, la sociedad estará enfrentado un problema muy serio por ejemplo el del desempleo, que se encuentra latente en todo momento.

Otorgar este tipo de derechos a los trabajadores lejos de beneficiarlos se convierte más bien en una seria amenaza para la sociedad ya que una sociedad donde no hay inversión empresarial para crear nuevas industrias, actualizar la

⁸⁷ www.poder-judicial.go.cr/digesto/boletin/BOLETIN%20CEIJ%2027.doc.

tecnología con la cual están laborando y por consiguiente que cuenta con grandes tasas de desempleo, resalta a la vista la desestabilización económica, social y política lo que de manera automática provoca un serio atraso cultural.

Si se analiza la huelga por solidaridad o por simpatía, como una suspensión ilícita del trabajo, consideramos que esta responde a la tesis civilista de la ilicitud, porque en objeto determina la nulidad en el acto jurídico, pensamos que esta tesis fue sustentada por el legislador en 1931.

Nos parece en cambio, inaceptable que para 1970 no haya tenido ningún cambio por parte de la legislación actual, es decir, que desde nuestro punto de vista y desde la legislación de 1931 hasta nuestros días no se han realizado reformas sustanciales al respecto ya que la reforma de 1970 con respecto a lo estipulado en la ley de 1931 deja ver que sólo cambiaron de artículo y fracción en la autorización de esta institución.

En el caso de la ilicitud en una huelga legal se deriva de la mayoría de los huelguistas que ejecuten actos violentos como consecuencia de actos que el mismo gobierno establece para aquellos huelguistas, o grupo de trabajadores que quieran realizar o pretendan realizar una suspensión laboral que para la culminación de estos, las llevan a cabo en forma violenta agrediendo a los patrones, compañeros de trabajo y cualquier otro personal que realice labores en la empresa, entendiéndose también como actos violentos todos aquellos que se realicen en contra de la empresa o propiedades del patrón o dañando la propiedad privada para poder llevar a cabo este tipo de huelga.

En la huelga por solidaridad el concepto de acto jurídico debe quedar lo suficientemente claro porque tiene que ver con la crítica que realizamos, en párrafos anteriores por lo que señalamos el punto de vista de Duguit, "acto jurídico es todo acto de voluntad que interviene con la intención de que se

produzca un modificación en el ordenamiento jurídico, tal como existe en el momento en que se produce, o tal como existirá en un momento futuro dado” (Traité de Droit Constitutionnel, 2° Ed, 1921, pags. 224 – 232)⁸⁸.

Una manifestación exterior de la voluntad de las clases trabajadoras, de la voluntad, bilateral o unilateral cuyo fin es engendrar, con apoyo de una norma jurídica o en una institución jurídica, en contra o a favor de una o varias personas, un estado, es decir una situación jurídica, permanente y general, o por el contrario un efecto, del derecho limitado consciente en la creación, modificación o extinción la de relación jurídica.

La huelga por solidaridad podría ser un acto jurídico en virtud de que también se trata de un asunto que lleva implícito ciertas actuaciones que para su culminación son necesarias las formalidades que la legislación señala para poder dirimir estas controversias de tipo laboral, aunque la realidad nos ubica en la tesis de que la huelga por solidaridad no tienen fundamentos jurídicos válidos para su existencia ya que, como está redactada en la Ley Federal del Trabajo.

Por el hecho de no cubrir los requisitos legales para una suspensión de labores tal y como lo señala el propio ordenamiento en las primeras cinco fracciones, esto le impide surgir dentro del ámbito jurídico razón por la cual consideramos cuando se llega a poner en vigencia lo hace al margen de la ley, primeramente por no cubrir los elementos básicos del acto jurídico.

Analizando a detalle lo anterior tenemos lo siguiente:

La fracción I expresa “Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”, de donde

⁸⁸ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Tomo I, Décimo séptima Edición. Ed. Porrúa. México. 1980, págs. 115-120.

se desprende que, la empresa solidaria no puede invocar el contenido de este precepto porque en su lugar de trabajo existe un equilibrio y los derechos laborales están armonizados con el capital, consideramos lo anterior suficiente para que jurídicamente no se autorice dicho movimiento.

Cómo justificar dicha solidaridad desde el punto de vista del derecho laboral, sino es como un mera provocación a la desestabilización primero en su empresa, familia de los trabajadores y como consecuencia secundaria en la sociedad que es quién finalmente se ve afectada sobremanera, ya que al verse perdidos terminan cerrando calles ocasionando serios problemas a la ciudadanía quien se ve afectada por esa solidaridad.

La fracción II “Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia”, en caso de que la empresa con la que quieran solidarizarse se haya ido a la huelga por este motivo, no encontramos el peso jurídico para que otra empresa se solidarice con ella, toda vez que al no existir conflicto alguno entre trabajadores y patrón, es de suponerse se ha cubierto lo especificado en esta fracción por parte del patrón, es decir tienen su contrato colectivo y se ha revisado dentro de los términos de vigencia legal.

Como justificar la solidaridad, cuando lo que más desea el trabajador es contar con este tipo de derechos y que se los hagan valer en todo momento como se supone, es la situación que se vive en la empresa que desean se vaya a la huelga en apoyo, entonces que es lo que busca el trabajador, perder esa armonía obligar a que su patrón los trate como tratan a aquellos con los que se quieren solidarizar.

La fracción III “Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia”, tomando en cuenta las

características del Contrato Ley de acuerdo a lo especificado en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, se puede considerar como válido para solidarizarse con determinadas empresas siempre que se trate de aquellas que se rigen por el mismo Contrato Ley, ya que este tienen su vigencia en varias empresas de una rama de determinada industria, razón por la cual se aprecia que en esas empresas por regirse bajo el mismo Contrato Ley, deben gozar de los mismos derechos.

La fracción IV “Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado”, en este caso se podría justificar la solidaridad laboral por tratarse de un contrato ley y que la o las empresas solidarias se rijan por el mismo contrato ley, por las razones expuestas en la fracción anterior.

La fracción V “Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades”, en este caso no vemos por donde se pueda justificar el movimiento solidario ya que es un caso que se debe considerar de características propias de cada empresa.

Nos queda claro que las primeras cinco fracciones del artículo 450 son los requisitos para hacer estallar una huelga, sólo que el contenido de estos es muy claro al referirse a la situación tanto de los trabajadores como de la empresa donde se den estas características, en cambio cuando.

En la fracción VI se hace el señalamiento “por apoyar a una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores”, consideramos oscura esta descripción, dado que los protagonistas solidarios no cubren los requisitos de algunas de las fracciones anteriores, porque entre ellos y su patrón no hay conflictos o diferencias graves por conciliar. Al ponerse en huelga apoyando a otra debe haber causales bajo las cuales el patrón afectado

pueda solicitar a las autoridades laborales competentes den por terminado dicho movimiento, nos preguntamos qué explicaciones darán las autoridades al patrón si jurídicamente no hay fundamentos legales para hacer que el patrón los cumpla.

En la actualidad se han realizado paros escalonados por solidaridad con otras empresas, aún cuando las Juntas de Conciliación han declarado como inexistente la huelga con la cual se solidarizan.

Viéndose en esos momentos totalmente rebasadas las autoridades por estos movimientos que están al margen de la ley, lo más que pueden hacer por la vía legal y apegándose a derecho es avisarle a los huelguistas que por haber sido declarada como inexistente su huelga tienen 24 horas para regresar a sus labores caso contrario perderán sus derechos laborales.

En tanto que a los huelguistas solidarios, se les permite que a su criterio regresen a sus empresas no se les aplican sanciones no se le da un cauce legal a estos movimientos, razón por la cual no hay antecedentes jurídicos con respecto a cuál ha sido la resolución de las autoridades al respecto para saber qué hacer en determinados casos⁸⁹.

Con respecto a las huelgas por solidaridad la cuestión central reside en determinar si los trabajadores pueden declarar la huelga por motivos: laborales, sindicales, económico o sociales sin repercusión directa e inmediata para ellos.

Aspectos laborales sabemos que no existen porque en esos momentos hay una armonía entre trabajadores y patrón, cuando en una empresa se desarrollan las actividades propias de esta sin contratiempos de ninguna especie por que el patrón cumple al pie de la letra con sus obligaciones.

⁸⁹ www.poder-judicial.go.cr/digesto/boletin/BOLETIN%20CEIJ%2027.doc

De la misma forma como los trabajadores cumplen con sus labores, consideramos una incongruencia que sea el marco legal que excediéndose al otorgar este tipo de derechos al trabajador, lejos de beneficiarlos los perjudica ya que no obtendrán ningún beneficio económico y si un grave desajuste de este tipo para el sostenimiento de sus familias.

Motivos sindicales no existen, en estos casos suponemos las relaciones laborales sindicato empresa se realizan en un plan de mutuo respeto, confianza, armonía, luego entonces porque de pronto el personal sindicalizado debe aceptar el emplazamiento a huelga por simpatía a los trabajadores de otra empresa, es en este momento cuando consideramos el sindicato arrastra a sus agremiados a un movimiento de este tipo, abusando de la ignorancia de los mismos aunado por la prepotencia que les da el ser líderes sindicales, amenazan y asustan a sus afiliados diciéndoles que les van a quitar el trabajo perdiendo de esta forma la estabilidad de su empleo, esta es la razón por la cual estos aceptan las condiciones impuestas por sus líderes sindicales.

Motivos económicos, en este sentido creemos es en el que menos se detienen a pensar esos líderes sindicales como ellos tienen su futuro económico resuelto de antemano, cuando tocan en la asamblea esos aspectos se justifican tratando de convencer a los agremiados de que apoyen ese movimiento, porque si en un futuro se encuentran en las mismas circunstancias podrán contar también con la solidaridad de aquella empresa para la que se está solicitando el apoyo lo cual es un hecho incierto ya que no lo pueden saber hasta que lo vivan.

En el párrafo anterior queda claro el que desde que se pide el apoyo por parte del sindicato a sus agremiados no hay justificantes jurídicos por el contrario se deja ver anticipadamente el perjuicio que se le causara al personal sindicalizado, ya que dejaran de percibir su salario durante el tiempo que dure el paro, lo único

que les dejará será la satisfacción de haber apoyado a los trabajadores de otra empresa para que su conflicto se solucionara con prontitud.

Al paso del tiempo se dan cuenta que no perjudicaron la economía de su familia solamente ahora empiezan a sentir la respuesta del patrón que por todos los medios busca elementos para que al amparo de la ley, esté en condiciones de dar por terminada la relación laboral de algunos o todos los empleados que sin pensar las consecuencias que su movimiento ocasiono decidieron apoyar a los trabajadores de otra empresa.

Cuando el patrón decide que este tipo de trabajadores solidarios pasen a formar parte de las estadísticas como personas desempleadas que por cierto es uno de los factores que más impactan en nuestra sociedad, desde el punto de vista económico y social por ampliar considerablemente el fenómeno social “del desempleo”.

Por lapsos grandes de tiempo ya que incluso los empresarios se comunican entre sí, hacen circular los datos de este tipo de gente para que cuando se presenten a solicitar empleo en la empresa de alguno de los empresarios solidarios con aquellos, les nieguen sin previa explicación el empleo, cuando logran una explicación por parte del representante de la empresa es cuando se dan cuenta que fueron fichados y a emigrar, como ilegal o a dedicarse a la economía informal.

Motivos sociales son aquellos donde los ciudadanos como parte de la sociedad se ven agredidos por la actitud de los huelguistas ya que afectan y violan las garantías individuales de terceros con sus marchas, plantones y demás, provocando una desestabilización económica en estos ya que al no llegar a tiempo a sus trabajos no reciben ingresos por ese o esos días, es así como se afecta la economía del país misma que se califica como agresiva, prepotente.

En tanto que a los huelguistas solidarios, se les permite que a su criterio regresen a sus empresas no se les aplican sanciones no se le da un cauce legal a estos movimientos, razón por la cual no hay antecedentes jurídicos con respecto a cuál ha sido la resolución de las autoridades al respecto para saber qué hacer desde el punto de vista jurídico en determinados casos

En su Estudio general de 1983 la Comisión de Expertos de la OIT definió la huelga de solidaridad como «la huelga que se inserta en otra emprendida por otros trabajadores» y estimó que «una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva», por lo que los trabajadores «deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen» (OIT, 1983b, párrafo 217).

Aunque se cuente con organismos internacionales como en este caso, consideramos en nuestro país se deberá legislar y conseguir derechos que afecten directamente a nuestra sociedad sin importar los ejemplos que nos pongan o las bases bajo las cuales sugieren o dejan de hacerlo ya que dichos organismos internacionales desconocen las necesidades de cada sociedad en particular.

No es fácil decir hágase esto en todas las sociedades nada más por tratarse de un organismo internacional, cuando este desconoce la problemática de cada sociedad, el lector piensa que estos organismos conocen la problemática de las diferentes sociedades y por lo tanto tienen la capacidad para opinar ya que formando parte de dicho organismo se encuentran mexicanos que deben plantear nuestras necesidades de acuerdo a las características de nuestra sociedad.

Solo que esos mexicanos desconocen todo de nuestras necesidades o simplemente llevan línea de qué decir y cómo decirlo para que nuestro país

quede bien políticamente ante dicha comunidad internacional, para que nuestro país se ajuste a lo indicado por dicho organismo internacional, lo primero que debe hacer es contar con una legislación bien redactada que forme parte del derecho vigente, que no sea letra muerta como tal parece ser es el caso de la legislación laboral en nuestro país, lo que necesitamos es que cuando nuestros legisladores integren algo a la ley estén conscientes de que se aplicara.

Lejos de beneficiar a nuestra sociedad la perjudican seriamente es importante señalar que no hemos olvidado el gran beneficio que representa el derecho a la huelga, pero no debemos también olvidar que esta institución es una forma de proteger a la clase trabajadora de las injusticias que comete el patrón con sus empleados, por lo tanto debe ponerse en práctica cuando estos derechos sean violentados no andar buscando pretextos para sumarse a problemas que no son suyos o que al menos no les afecta en sus relaciones laborales.

Estamos conscientes del problema que ocasiona esta figura en nuestra legislación toda vez que no podemos considerarlo como un derecho para el trabajador, porque cuando los trabajadores de la empresa que decida irse a la huelga por solidaridad, estos lo hacen por cuenta propia, se ven afectados porque no pueden aspirar a que el patrón les pague salarios caídos ya que así lo especifica la propia ley en su artículo 446 que a la letra dice “la huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón”.

Sólo que en el caso de la huelga por solidaridad la propia ley la considera como injustificada, aquí un elemento por demás decirlo de peso es la propia ley la que acepta que en la fracción VI del artículo 450 el legislador se excedió y de esta forma trata de compensar tal exceso.

Otro caso en el cual la Ley Federal del Trabajo lejos de otorgarle derechos al trabajador, lo deja desprotegido con los movimientos solidarios, lo tenemos

presente en el contenido del artículo 448 que a letra dice “el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI”. En este último párrafo la ley deja ver que está en contra de este tipo de huelga, luego entonces para que otorga estos derechos, si cuando los quiera hacer valer el empleado, es desconocido por el propio ordenamiento legal.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo en su artículo 937 segundo párrafo dice textualmente “en ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley”.

Esta se ensaña con los trabajadores que inspirados por el derecho que supuestamente tienen para irse a la huelga en apoyo a otra sin darse cuenta que la misma ley los deja a su suerte.

Como se ha visto en los párrafos anteriores, la misma legislación muestra una seria incongruencia cuando, en lugar de concederle derechos que beneficien a los trabajadores, les otorga derechos que los perjudican, ya que se les permite estallar una huelga por solidaridad donde no recibirán su remuneración durante el tiempo que dure la huelga, por ley se le concede al trabajador un derecho que lo perjudica consideramos no es lógico.

Es en este aspecto donde nuestros legisladores, autoridades políticas y líderes sindicales debieran entrar en razón y demostrar que realmente buscan apoyar y

beneficiar al trabajador, a su familia, a la sociedad misma en lugar de buscar beneficios personales, dejando en total estado de indefensión a la clase trabajadora que tanto ha luchado y buscado se le haga justicia.

Una justicia que simplemente no ve llegar, es el momento en que el sector obrero debe abrir los ojos y darse cuenta que de seguir por este camino haciendo como que no ven, como que no saben y dejándose guiar por esos líderes que se dicen políticos no saldrán nunca de donde están.

Se ha llegado a estimar que «una prohibición general de las huelgas por solidaridad podría ser abusiva», en esta investigación, no pretendemos que el sector obrero quede desprotegido, lo que buscamos es que por ley se le otorguen derechos que estén bien especificados, que lejos de perjudicar a este sector lo beneficie.

Es precisamente esa la razón por la cual estamos sugiriendo que de permanecer este tipo de huelga en nuestra legislación, los diferentes sectores de nuestra sociedad realicen un análisis al respecto que genere como resultado una verdadera modificación de este precepto.

En este caso dónde está el beneficio para el trabajador, lo único que vemos son repercusiones políticas, sociales y económicas en el país, y no solamente en un sector, sino en toda la sociedad.

Podemos decir que esta figura representaría un verdadero beneficio de carácter puramente laboral dentro del ámbito de los principios de la libertad sindical, en caso de que se modificara la fracción VI, considerando que el derecho a la huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Así como actualmente se encuentra plasmada la huelga por solidaridad en nuestra legislación consideramos el sector obrero se vería más beneficiado si no se le otorga este derecho, porque se requiere de un derecho no de un hecho social, por lo que consideramos, se debe legislar sobre derechos laborales y no plasmar las cosas en las leyes como simples hechos sociales.

Porque solo de esa forma se logrará comprender la importancia de esta institución tan relevante para la clase trabajadora, legislando, analizando los problemas desde el punto de vista laboral sin pensar en poses partidistas, ya que es la única forma como se puede beneficiar a los trabajadores, siempre que la norma jurídica pase a formar parte del derecho vigente y las autoridades competentes cumplan con su función, será ese el momento cuando verdaderamente los trabajadores gocen de esos derechos por los cuales han luchado a través del tiempo sin haberlo logrado hasta ahora.

4.2. Criterio judicial en la huelga por solidaridad.

Este apartado lo iniciamos con un comentario general de nuestra legislación refiriéndonos a la huelga por solidaridad, así decimos con respecto a la jerarquía del derecho de huelga en México, que sólo aquellas personas que por no tener la preparación necesaria e ignorando sus derechos laborales, que por desgracia en nuestro país son millones, no conocen el altísimo significado jurídico del rubro de este apartado, su fundamento se encuentra en los artículos 39 y 133 constitucional.

La huelga pertenece a la esencia misma del derecho del trabajo, porque la historia muestra que es la mayor garantía para la creación y aplicación de un derecho que se aproxime a la idea de la justicia social por lo tanto y teniendo a la vista las normas constitucionales afirmamos aquí que cualquier medida para

evitar o limitar su ejercicio violaría la esencia de nuestra Carta Magna o con otra fórmula, el derecho de huelga es un mandamiento supra estatal consecuentemente está colocado encima y fuera del alcance de los poderes Estatales, Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

Como parte del criterio jurídico, en el caso de la huelga por solidaridad, después de haber investigado en diferentes medios, y analizando el actuar de las autoridades competentes ante las peticiones realizadas en forma y tiempo por los sindicatos con la finalidad de ponerse en huelga en apoyo a una ya existente, todo de acuerdo al procedimiento legal.

Se deja ver que existe la consigna de no hacer válido el derecho plasmado en el artículo 450 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, ya que en cuanto algún sindicato solidario presenta formalmente su petición a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de inmediato, esta emite como respuesta jurídica su negativa, informando que de estallar la huelga por solidaridad será declarada como inexistente sin explicación jurídica alguna.

En el siguiente ejemplo, comentamos la forma cómo en determinado momento no es solamente el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) el que se pone en huelga, se trata varios sindicatos que por pliegos petitorios similares al que llevó a la Universidad Autónoma Metropolitana a la huelga, estos sindicatos deciden emplazar a huelga a sus respectivas empresas, cada uno de ellos por su parte.

Así comentamos lo referente a la huelga de los afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) esta se desarrolla en momentos, en los cuáles se muestra una aguda crisis económica en nuestro país y, amenaza una recesión económica en Estados Unidos de Norte América, por lo que ponen en la orden del día sus demandas de aumento

salarial, en contra del casi nulo empleo que hay en nuestra sociedad, la privatización de la seguridad social y por la restitución de la bilateralidad en las relaciones laborales, violentadas por las autoridades de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

Un acuerdo básico y punto de partida en el apoyo solidario al SITUAM es que la lucha de los trabajadores académicos y administrativos de la UAM, es la lucha de muchos trabajadores y trabajadoras del país, que por la voz de este sindicato habla la mayoría de ellos, su voz es nuestra voz, reclamando respeto a los derechos de los trabajadores y enarbolando la defensa de la Universidad Pública.

De esta forma otras asociaciones sindicales dicen con orgullo que las demandas del SITUAM son tuyas porque padecen la misma situación precaria y la mercantilización del empleo en el sector educación, salud y en todo el sector público en general, se reconoce a la huelga del SITUAM como lo que es: Una huelga no sólo por la defensa de los derechos de los trabajadores, sino en defensa de la Universidad y la Educación Pública.

Una lucha para frenar el autoritarismo y la discrecionalidad en la asignación de recursos, que exige el manejo transparente de los mismos y alto a la impunidad con la que se asignan enormes gastos suntuarios y enormes sueldos de confianza, aplicando una política de discriminación a los trabajadores sindicalizados.

La huelga del SITUAM es responsabilidad de las autoridades que los han orillado a ella porque obedecen a una política federal encaminada a dejar a un lado la regulación del trabajo, no han ofrecido solución a sus demandas y tratan de desacreditar y debilitar al sindicato presentando la huelga como injustificada, el SITUAM es un sindicato emblemático y debe recrear sus demandas en los

sectores universitarios y del Sector Público, es un sindicato de reconocido liderazgo social, se reconoce en su lucha, la lucha de otros sindicatos.

Así tenemos algunos de los acuerdos que dieron origen a este movimiento: Nos pronunciamos por una política laboral de protección social al trabajo, en rechazo a la privatización de la Seguridad Social y la precarización del trabajo.

Trabajo precario y contratación colectiva; Seguridad Social, la lucha por la abrogación de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE); acciones de solidaridad con la huelga, entre otras.

Ante los embates de la derecha en el poder para arrasar con lo que queda en el país de la dignidad de los trabajadores, el camino son nuestros hermanos trabajadores afiliados al SITUAM que estallaron en huelga el pasado viernes 1° de febrero, sin recibir hasta el momento solución a sus demandas:

Retabulación salarial para los casi 5 mil trabajadores de esa institución educativa, ya que el ingreso de los trabajadores de la UAM actualmente han resentido una pérdida del 120 por ciento de su poder adquisitivo, razón por la cual solicitan un incremento salarial mayor al aumento estipulado por una política económica que privilegia la ganancia sobre el bienestar de la población.

El establecimiento de la bilateralidad de las relaciones laborales en la Unidad Cuajimalpa, ya que con la contratación de 120 trabajadores de confianza se viola el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y se insiste en la privatización de la educación, reapertura sin condiciones del Centro de Desarrollo Infantil (CENDI) No. 3 para la atención educativa de los hijos de los trabajadores. Mejorar los mecanismos de capacitación laboral para favorecer mejores condiciones

laborales y de vida de los trabajadores. Exigimos a las autoridades de la UAM atiendan los justos reclamos de los trabajadores afiliados al SITUAM.

La siguiente es la relación de algunos de los sindicatos que se encuentran en huelga en forma paralela a la de la UAM, a los cuales se les pretendió apoyar por otros sindicatos como es el caso del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM).

Por la Sección 22 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación y el Congreso Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE-CNTE), Raquel Cruz Secretaria de Asuntos Profesionales del Comité Ejecutivo, Pedro Aparicio de la Instancia de Coordinación Nacional, Sección 9 del (SNTE-CNTE) Pedro Hernández, Felicidad Torrecillas y Martha de Jesús López de la Comisión de Educación, y Martha Longoria Auxiliar de la Secretaría de Pensiones y Jubilación, Sección 10 del SNTE-CNTE, Lilia Abarca Secretaria de Investigación Educativa del Comité Ejecutivo; Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Chapingo (STAUACH) Genaro Figueroa Secretario de Relaciones Exteriores, Ma. Guadalupe Asencio Secretaria de Asuntos Académicos, y Sócrates Galicia Secretario de Asuntos Laborales del Comité Ejecutivo.

Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, STUNAM Carlos Galindo-Secretario de Relaciones del Comité Ejecutivo, El Sindicato de la Unión de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal (SUTIEMS) Raúl Pérez Secretario General y Elizabeth Montaña, Secretaria de Asuntos Laborales del Comité Ejecutivo; Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación para Adultos (SNTEA), Federación de Estudiantes Campesinos Socialistas de México (FECSM) Ramsés Alcocer Secretario de Relaciones Exteriores del Comité Central. Estos sindicatos se declararon en huelga cada uno basándose en su propia

problemática, siendo ésta semejante a la del SITUAM, es a estas huelgas a las cuales se pretendió brindar apoyo por parte de sindicatos de otras instituciones, destacando sobre manera el del Sindicato de los Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM).

Es así como durante el mes de febrero, estos sindicatos universitarios deciden irse a la huelga en busca del 15% de aumento salarial prometido, el 20% otorgado a los salarios mínimos y un 11% por revisión contractual, así, las dos grandes centrales que agrupan a la mayoría de las organizaciones sindicales universitarias.

El Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU) y La Coordinación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU) demandan un incremento del 46% al salario tomando como base la negociación realizada por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) a mediados del mes de enero.

Todo parecía indicar que al fin después de tantas voluntades políticas tiradas por la borda el sindicalismo universitario podría detenerse en una acción conjunta nunca antes realizada, al vivir la casi vertical caída de su salario.

El primer antecedente se vivió el día 28 de enero, cuando 14 sindicatos de universidades de provincia y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) realizan un paro de labores de 12 horas en apoyo a estas huelgas. Paralelamente y con la intención de hacer las cosas apeándose al procedimiento legal, la dirección del sindicato de la UNAM establece ante las autoridades laborales un emplazamiento a huelga por solidaridad, rechazado de inmediato por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, obligando de esta forma a desistir del paro, dejándolos al margen de la ley.

Esta es la razón por la cual no hay antecedentes jurídicos de estos movimientos, no se puede saber cuál es el criterio jurídico de nuestras autoridades respecto de las huelgas por solidaridad, el rechazo que hizo de inmediato la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje obliga a los huelguistas solidarios a desistir de su apoyo no obstante.

El día 9 de febrero el STUNAM marcha a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y realiza un mitin en protesta por ésta determinación, acompañado desde la provincia por paros parciales y totales en varios centros de educación superior, con la finalidad de que la junta reconsiderara su dictamen con respecto al emplazamiento de huelga por solidaridad presentado por la dirección del sindicato de la UNAM.

El día 21, los líderes del STUNAM insistían aún en la necesidad de impulsar una huelga por tiempo indefinido en solidaridad con los más de 20 sindicatos universitarios que en ese momento se encontraban en huelga, y que previamente hemos mencionado, pero el día 23 de febrero del mismo año, de manera por demás sorpresiva, después del paro de 24 horas realizado en la UNAM, y de la marcha que este mismo día llevo a cabo la comunidad universitaria en defensa de la realización del congreso universitario, la decisión del STUNAM fue clara en el sentido de no lanzarse a la huelga.

Como era de esperarse, a partir de este momento la actitud unitaria de las universidades en huelga se desmoronó, y cada uno de los sindicatos negoció como mejor pudo su incremento salarial, es así como nuestras autoridades laborales actúan cuando un sindicato pretende hacer valer el derecho que le otorga el artículo 450 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, reiteramos la razón por la cual no se puede incluir en casos de solidaridad un criterio jurídico, en investigación alguna y que a partir de ese momento lo que haga o deje de hacer el sindicato solidario, lo hace al margen de la ley y por consiguiente fuera

del ámbito laboral. Mientras nuestras autoridades actúen de esta forma no podremos conocer el criterio jurídico de las mismas, lo que refuerza y consolida nuestra propuesta motivo de esta investigación para que se considere seriamente la posibilidad de realizar un estudio donde intervengan personalidades calificadas de nuestra sociedad como son; sociólogos, legisladores, analistas políticos y empresarios entre otros.

Después de haber realizado un análisis exhaustivo cabrá el supuesto de modificar la fracción VI del precepto mencionado con anterioridad, y por lo tanto permanezca este tipo de derechos “huelga por solidaridad” en nuestra legislación laboral, derecho que la clase obrera este convencida de que cuando la quieran hacer valer, esta forme parte del derecho vigente.

Que en cuanto se cumpla con el procedimiento legal la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la autorice, de esta forma podremos contar con información respecto al criterio que hayan aplicado los tribunales para resolver a favor o en contra de los huelguistas solidarios.

Sólo así podremos conocer el criterio jurídico aplicado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en caso de que los afectados no compartan esta decisión podrán recurrir a estas otras instancias, Circuitos Colegiados e incluso de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

4.3. Propuestas en la ley, de la huelga por solidaridad.

Nuestras propuestas están basadas en problemas laborales que de una forma u otra ha sufrido la clase más necesitada, esa clase obrera que tanto ha luchado por conseguir día a día, más y mejores derechos, encontrando en el derecho colectivo a través del sindicato un buen instrumento para lograr este objetivo.

Es así como decimos que las huelgas por solidaridad consisten en que un sindicato puede emplazar a huelga a una empresa que esté cumpliendo con sus obligaciones laborales en apoyo a una huelga planteada por otra empresa donde se esté violando el Contrato Colectivo o que incluso ni siquiera pague el salario mínimo a sus propios trabajadores, por cierto el maestro Trueba Urbina las llama “huelgas revolucionarias”.

Proponemos se modifique el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción VI, en caso de ser necesario incluso se llegue a la derogación de esta fracción, en el desarrollo de este trabajo hemos mencionado de diferente manera las razones del porque de nuestra propuesta.

Para lo cual hemos mencionado en reiteradas ocasiones, dicha modificación o derogación se debe determinar después de realizado un estudio minucioso del cual formen parte verdaderos especialistas no sólo en materia laboral, sino de los diferentes sectores que integran la sociedad, porque este es un problema que impacta a toda la sociedad, y por consiguiente al país entero, no es algo privativo del sector laboral.

Este precepto es una de las causas por las que la inversión extranjera frena su participación en nuestro país, por contemplar en nuestra legislación vigente, derechos laborales tales como “el derecho a la huelga por solidaridad”, se corre el riesgo de no saber aprovechar nuestra situación geográfica con los vecinos del norte, quienes no se animan a invertir en nuestro país libremente por ese tipo de derechos otorgados a los trabajadores, una huelga de este tipo puede darse en el momento menos esperado, lo que genera temor a verse en determinado momento afectado por un problema de este tipo.

Estos derechos lo único que dejan para las partes involucradas (trabajadores, empresarios y sociedad en general) son pérdidas, aunado a un conjunto de

problemas laborales, cuando nuestros legisladores, patrones y autoridades debieran pensar en brindar a todas luces; seguridad social, permanencia en el trabajo, buenos sueldos, mejorar las prestaciones laborales pero sobre todo brindar el apoyo necesario para que los hijos de los trabajadores se capaciten, con la finalidad de que al estar en edad de trabajar, lo hagan consientes de la responsabilidad que esto conlleva.

Es así que proponemos la huelga por solidaridad de continuar formando parte de nuestra legislación laboral, debiera elevarse a rango constitucional de manera específica y concreta, sin excesos para ninguna de las partes, que el trabajador al hacer valer este derecho este consiente del beneficio que obtendrá, para atraer esa inversión que tanta falta le hace a nuestra sociedad, ya es tiempo de que quienes se logran ubicar en puestos públicos, donde se pueden tomar decisiones piensen en su compromiso con la sociedad lejos de pensar en su beneficio personal.

Es el momento de levantar la voz y señalarle a todo el país cual es el camino por el que debemos continuar, pensando en ayudarnos mutuamente y actuando para una sociedad si, para la sociedad mexicana que tanto anhela un verdadero cambio que nos ubique ante los ojos de la comunidad internacional como un país que ha logrado superarse cultural, social, económica y políticamente.

Otra de nuestras propuestas es que la huelga como tal continúe vigente, como lo hemos manifestado en repetidas ocasiones, estamos totalmente a favor del derecho de huelga, porque es la garantía que otorga un estado democrático al trabajador, en el caso de la huelga por solidaridad consideramos que los legisladores dejan lagunas jurídicas y un exceso de subjetividad al otorgar este derecho a los trabajadores. Al menos en la forma como está redactada actualmente en nuestra ley, es por eso que estamos en contra de este tipo de "huelgas" que en realidad son temerarias amenazas de arbitrarias suspensiones

de labores al margen del derecho, cuando algún sindicato decide hacer uso de este derecho las autoridades competentes las declaran como inexistentes.

Porque en las mismas no cabe la “conciliación” debido a que no hay “conflicto” entre las partes y porque aunque el patrón emplazado por “solidaridad” esté de acuerdo en apoyar a los trabajadores “de la otra empresa en huelga”, no podría evitar que le suspendan labores en la suya, es necesario criticar a la misma ley, ya que así como otorga este tipo de derechos a los trabajadores en otros artículos sanciona al sector obrero cuando decide ponerla en práctica.

Así vemos que este tipo de movimientos según lo estipulado en el artículo 446 de la LFT, donde nos dice que la huelga justificada es aquella imputable al patrón, y por otro lado deja claro que la huelga por simpatía no es imputable a éste, al momento en que lo exime de responsabilidades, luego entonces se interpreta que el movimiento solidario no es justificado, por lo tanto no cuenta con el respaldo necesario para llevarse a cabo dentro del marco legal.

Se debió haber pensando en el beneficio que proporcionaría al empleado antes de contemplar una institución como esta en nuestra legislación, los responsables debieron hacer un análisis pensando en que la huelga independientemente del calificativo que se le dé está basada en; una coacción, un castigo, una represalia que ejercen los trabajadores en relación a los patrones que se niegan a aceptar las pretensiones de aquéllos, esta lleva potencialmente en su entraña una violencia, aún cuando su proceso se desarrolle en forma y por medios pacíficos.

En todo caso la huelga es el recurso final que asiste a los trabajadores para defender sus derechos cuando han fracasado las conversaciones de conciliación en todo entendimiento con los empresarios, nos preguntamos en el caso que estamos analizando, donde está la violencia, a quién se quiere

castigar, cuál represalia por lo que nuestra propuesta con respecto a esta figura es que no debe continuar como parte de nuestra legislación laboral, al menos mientras se encuentre en los términos actuales.

Lo anterior por haber legislado sin analizar con profundidad el contenido del precepto contemplado en nuestra legislación ya que no se advirtió que la misma ley en otros de sus preceptos contempla este derecho como un hecho social precedente y ajeno al derecho que se presenta y no como una figura jurídica, sino sólo como un modo de gestar condiciones para prácticamente engañar a los trabajadores.

Las autoridades laborales en la práctica la consideran como una huelga con finalidades extra laborales, como aquéllas que no van dirigidas de manera directa a los patronos, alude en este sentido, a huelgas muy sugestivas como las políticas o aquéllas que se enderezan contra el gobierno, respecto de cuya naturaleza existe gran controversia.

Así proponemos un cambio democrático del Sistema Laboral en el marco del Derecho de la Libertad Sindical con la finalidad de evitar se atente contra la paz y seguridad pública amparándose en movimientos supuestamente laborales, al manifestarse por las calles buscando apoyos para estallar o continuar huelgas por solidaridad que son consideradas como un atentado contra la estabilidad económica por que pretende provocar la intervención niveladora del Estado.

Estos movimientos en realidad no son para robustecer la fuerza de una huelga ya estallada, a aquellos huelguistas solidarios se les debe considerar como huelga atípica o una estrategia de reacción obrera sui generis, vista su eficacia nugatoria y su virtual inaplicabilidad dentro de nuestro sistema político, nos lleva a considerarla propiamente, como una huelga especial vinculada a la política, y que más bien ha de tratarse en las figuras atípicas del derecho sindical.

Razón por la cual consideramos no tiene porque formar parte del derecho laboral cuando sus fines son meramente políticos, con interés totalmente ajenos al ámbito laboral, también suelen considerarla como una suspensión ilícita del trabajo, todo por no atrevemos a modernizar y actualizar nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que mientras la fracción VI del artículo 450 continúe formando parte del derecho vigente, continua la puerta abierta para que en cualquier momento alguien haga valer sus derechos con respecto a esta institución.

Consideramos son a todas luces anticonstitucionales y antieconómicas, ya es tiempo de que nuestros legisladores se percaten del daño que se causa a la imagen de nuestro país con esta clase de huelgas, que en última instancia siempre se tendrían que calificar de inexistentes por lo que resulta imperativo suprimirlas de nuestra legislación laboral.

El marco del derecho de la libertad sindical se da luchando por el trabajo que no es otra cosa que defender el derecho a la vida, uniéndonos para enfrentarnos a la globalización económica neoliberal convertida en doctrina empresarial, la cual es violatoria de los irrenunciables principios y valores de los trabajadores ya que incumple preceptos constitucionales, ignora acuerdos y convenios internacionales, desprecia los contenidos de la ley, margina a la clase trabajadora y a la sociedad de su causa libertaria en su lucha por la defensa de los derechos humanos.

La doctrina capitalista neoliberal que otorga al libre mercado características casi milagrosas, no debe afectar los derechos de los trabajadores en la estabilidad y permanencia en el empleo, salario, vivienda, educación, salud, seguridad social y la participación sindical en la determinación de las condiciones de trabajo. La ley actual establece normas para el ingreso a los trabajos puestos y funciones, plantas, categorías, promoción, ascenso y salario, que permiten mediante la

contratación colectiva y la participación efectiva de los trabajadores lograr niveles de productividad aceptables.

Haciendo uso adecuado de la fuerza de trabajo que supone la generación de medios que permitan vivir mejor a la mayoría de asalariados, formando parte de un programa de relaciones laborales modernas que se apeguen a la legislación laboral cuyo contenido cumpla su objetivo, que no contenga preceptos de interés político, como se contempla en la actualidad al menos en lo tocante al contenido del precepto analizado motivo de nuestra investigación.

Concluimos que de las fórmulas de entendimiento pueden derivarse inapreciables frutos de paz social, y la paz social es para todos un bien en sí misma y una necesidad en las épocas de gravísimos quebrantos laborales, las lámparas de este siglo deben alumbrar los caminos de la concertación, del diálogo, de la flexibilidad, del mejor esfuerzo, del sacrificio sincero: Esos caminos nos dan la seguridad social que nos brinda nuestra legislación laboral, para fortalecernos y conducirnos a la justicia social, que se alcanza todos los días, minuto a minuto.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Sólo a través del Derecho del Trabajo la clase trabajadora tiene posibilidades de convertir en realidad uno de sus grandes anhelos, nos referimos al derecho a la estabilidad en el empleo mismo que depende de los dos sujetos de la relación laboral, patrón y trabajador en cuanto que ambas partes son sujetos no sólo de derechos, sino también de obligaciones por ir acorde con su dignidad y con el principio de la estabilidad en el empleo.

SEGUNDA: En cuanto al Derecho Colectivo del Trabajo consideramos, que a través de las relaciones que se dan entre los grupos profesionales de uno y otro sector de la población, y buscando la permanencia de la armonía en todo momento entre ambos grupos sociales, éste debe impulsar para que nuestra legislación laboral forme en todo momento parte del derecho vigente.

TERCERA: Con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo, nos queda clara la importancia que tiene para el trabajador, toda vez que a través de esta institución se logran grandes beneficios, no de forma individual sino en el aspecto colectivo, es así como el trabajador adquiere la fuerza necesaria para enfrentar y exigir al patrón el cumplimiento de sus derechos, lograr la estabilidad en el trabajo así como la seguridad social, mismos que de manera individual no se pueden lograr.

CUARTA: La huelga es un derecho y como tal este deberá ejercitarse con justicia para ambos sectores, así consideramos que la huelga es una institución a favor de la clase trabajadora, donde el patrón debe abstenerse de realizar actos que atenten contra el ejercicio del derecho de huelga, este derecho debe continuar en México como un derecho irrenunciable a efecto de proteger a la clase social más débil, nos referimos indiscutiblemente a los más débiles de nuestra sociedad, a la clase trabajadora.

QUINTA.- Con respecto a la huelga por solidaridad concluimos que, “no debe seguir existiendo porque se afecta negativamente a los trabajadores y a las empresas o establecimientos que están desarrollando sus actividades dentro del marco legal”, afecta seriamente la economía familiar además de convertirse en una de las causas del desempleo. Lo anterior mientras nuestras autoridades no hagan algo al respecto, modificándola o en su caso derogándola.

SEXTA: Que los estudiantes sean capaces de apoyarse en sólidos valores éticos, para que puedan explicar las relaciones del Derecho Laboral con la economía, cómo influye en el nivel de las relaciones económicas y termina en la legislación laboral, utilizando los elementos teóricos cómo premisas para la interpretación de las normas jurídicas laborales, que no confunda un derecho con un hecho social contribuyendo de esta manera en el afianzamiento del estado de derecho por el bienestar de los trabajadores en particular, y en engrandecimiento de nuestro país en general.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARISTÓTELES. La Política, Ed. Gredos. Madrid, 1998.
2. AYLWIN, José. El derecho de los pueblos indígenas a la tierra y al territorio en América latina: tendencias actuales. Ponencia presentada en la Mesa de trabajo: Tierra, territorio y Recursos Naturales. El Colegio de Michoacán, Zamora, 23 de enero de 2004. Zamora, Michoacán, 2004.
3. BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho del trabajo, Tomo II. Ed. Porrúa. Sexta Edición. México.1986.
4. BUEN LOZANO, Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa, Décima Edición, México, 1997.
5. CABANELAS DE TORRE, Guillermo. Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución. Ed. Hellasta. Buenos Aires, 1994.
6. CASTORENA, J. Jesús, Manual de derecho obrero, Sexta edición. S/editorial. México. 1984.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. Novena edición. México, 2005.
8. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Ed. Porrúa. México, 1992
9. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. Octava Edición. México, 1982.

10. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. Tercera Edición. México. 1984.
11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. Décimo Cuarta edición. Volumen 2. México. 1996.
12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. Décimo Quinta Edición. México, 1998.
13. FANÓN, Franz 1961 Les damnés de la Terre, Maspero, París. (Traducción al español: Los condenados de la tierra, FCE, México, 1a edición en español 1963).
14. FLORIS MARGADANT S, Guillermo. El Derecho Privado Romano. Novena edición. Ed. Esfinge. S.A. México, 1979.
15. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Decimocuarta edición. México, 1984.
16. LAFARGUE, P. El derecho a la pereza. Ed. Fundamentos, Madrid, 1973.
17. LOCKE, John. Segundo tratado sobre el Gobierno civil. Ed. Alianza. Madrid, 1990.
18. LÓPEZ APARICIO, Alfonso, Derecho Colectivo del Trabajo, El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II. México, UNAM, 1974.
19. MYRDAL, G. El elemento político en el desarrollo de la teoría económica. Ed. Gredos, Madrid, 1967.

20. MORINEAU IDUARTE, Martha y Iglesias González Román, Derecho Romano. Cuarta edición. Ed. Oxford, México, 2001.
21. NATIVIDAD SANCHÉZ, Tomas Héctor, Mitos y Realidades de la Reforma Laboral. Monterrey. Nuevo Laredo. México, Noviembre 2007.
22. SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Ed. Porrúa. México, 1993.
23. TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa S.A de C.V, México. 1998.
24. VALTICOS, Nicolás. Derecho internacional del trabajo. Madrid, Ed. Tecnos, 1977.
25. ZUÑIGA, Gerardo. Los procesos de constitución de territorios indígenas en América Latina. Nueva Sociedad, 1998, enero-febrero, No 153, p. 141-155.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero de 1917 texto vigente última reforma publicada en el DOF el 12 de febrero de 2007.
2. Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970. Texto vigente. Última reforma publicada DOF 17-01-2006.

3. Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional (publicada en el Diario Oficial de la federación el 28 de diciembre de 1963).
4. Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Publicada en el Diario Oficial de la federación el 31 de marzo de 2007.

HEMEROGRAFÍA

1. FALGUERA BARÓ, M. A. "El derecho colectivo del trabajo en el postfordismo". Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119 (106), 2002. [ISSN: 1138-9788] <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119106.html>.
2. LASTRA LASTRA, José Mosé: Palabras del Secretario del Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano Alarcón, en la celebración del cuadragésimo aniversario de la fundación del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo.
3. Enciclopedia Autodidáctica Océano. Ediciones Océano- Éxito México. 1988. Tomo 1 9ª. México 2005.
4. Normas Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo. Ed. Lex Nova. ESPAÑA 1996. Tomo 1 Y 2.

INTERNET

1. Peñaloza Marielvi flakita0303@gmail.com.
2. http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_colectivo_de_trabajo".
3. www.mecnoticias.com/siete/07081612-Reforma-laboral-no.29959.0.html
4. www.amnoticias.com/siete/07081612-Reforma-Laboral-no.2995.o.html.
5. <http://www.monografias.com/trabajos27/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml>
6. http://www.portalplanetasedna.com.ar/edad_moderna.htm
7. <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.html>
8. <http://html.rincondelvago.com/historia-del-derecho-del-trabajo.html>
9. <http://www.fte-energia.org/E76/e76-11.html>
10. www.tlaxcala.gob.mx/municipios/stacruz/culturahombres.html
11. <http://www.monografias.com/trabajos15/formacion-trabajador-social/formacion-trabajador-social.shtml>
12. www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lsar.html
13. www.monografias.com/trabajos12/caldera/caldera.shtml
14. <http://www.monografias.com/trabajos46/derecho-colectivo-trabajo/derecho-colectivo-trabajo.shtml>
15. www.mexicolegal.com.mx/consultas/r2949.html
16. <http://www.juntalocal.df.gob.mx/funciones.html>
17. www.poder-judicial.go.cr/digesto/boletin/BOLETIN%20CEIJ%2027.doc
18. www.e-local.gob.mx/wb2/INAFED2006/INAF_Noviembree07
19. www.coparmex.org.mx/
20. www.aranzadi.es/index.php/catalogo/tipo/libros/instituciones-de-seguridad-social