

879309

37
24.

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México

CLAVE: 879309



ALTERNATIVAS DE DEFENSA DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA :

Araceli Leticia Ramírez Narváez

Asesor LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA

Celaya, Gto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Marzo 1997



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.

10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

DEDICATORIA

A JESUS:

Porque nunca me has abandonado, siempre me escuchas, guías y apoyas.

Me has dado todo lo que te he pedido y te estoy muy agradecida.

I love you.

A mi madre:

**CATALINA NARVAEZ TIERRAFRIA (+),
como cumplimiento a la promesa que le
hice el día que me despedí de ella.**

**A ti mami querida, que siempre estuviste
orgullosa de mí, gracias por todo, te quiero
mucho y no te olvido nunca.**

**Gracias . . . y perdóname por todos los
errores que he cometido.**

A mi padre:

**JOEL RAMIREZ TAMAYO, persona poco
afectuosa y emotiva; de carácter muy
exigente, que a veces creo que haga lo que
haga . . . nunca le doy gusto; pero que me
ha heredado el mejor y más valioso de los
patrimonios que se le puede dar a un hijo . .
. y que es el haberme dado estudio, estudio
y más estudio y siempre estudio.**

| Gracias infinitas |

A mis hermanas y hermano:

**MAYRA, ROSA GRISELDA, VIRGINIA
LUCINA, CATALINA, YOLANDA, JOEL
HONORIO, SUSANA PALOMA, MARIA DEL
CARMEN y FABIOLA, gracias porque
siempre me han brindado su apoyo y así
mismo han animado a no darme por
vencida.**

A Yoli:

**Que siempre, desde que recuerdo, has
estado
conmigo en las buenas y en las malas.**

**No sé cómo agradecerte todo lo que
significas
para mi, ya sabes que te quiero mucho y
ésto
sólo es una pequeña forma de demostrarte
mi
gratitud.**

. . . ¡Ah, aún te debo tus 20 dls.!

Te quiero mucho . . . Otto.

A mis sobrinitos:

**MAYRA, CLAUDIA MERCEDES CAYETANA, SERGIO
JOEL, ADAN, ALEJANDRA CATALINA y
JOSE IVAN.**

A mis abuelos y tías:

**MA. CONCEPCION TAMAYO, FIDEL RAMIREZ
LEMUS, LUCINA TIERRAFRÍA DE NARVAEZ,
JUANA RAMÍREZ TAMAYO y TERESA
RODRÍGUEZ, espero no haberles
defraudado y les agradezco su apoyo
incondicional.**

A mi estimado amigo:

Dn. FELIPE DE BORBON Y GRECIA, Príncipe de Asturias, porque a lo largo de toda una década me ha hecho muy feliz y ha sido una de las personas por las cuales no he desistido en nada de lo que me propongo. Así mismo es un ejemplo de sencillez, integridad y humanidad, sobre todo una persona muy exitosa.

Agradezco muy especialmente a mi Asesor de Tesis, LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCÍA, por el tiempo que dedicó a ayudarme en la elaboración de este trabajo de investigación.

A los Catedráticos que me impartieron clases a lo largo de toda la Carrera, y quienes siempre compartieron (con mis compañeros y conmigo) un poco de los muchos conocimientos que poseen.

A todos ellos . . . ¡ Muchas gracias

A la Universidad Lasallista Benavente, que durante cinco años me abrigó en sus aulas y que así mismo es la institución educativa que me ha forjado profesionalmente. Gracias.

**y a todos los que de una u otra forma han estado
conmigo, y muy especialmente a
Maricarmen y a Solecita Bonita por el
tiempo que dedicaron a ayudarme.**

INDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO.	
1.1 El Derecho del Trabajo en la Nueva España	1
1.2 La Legislación en el México Independiente	3
1.3 La condición de los trabajadores en los primeros años del México Independiente (1821-1856)	3
1.4 La Constitución de 1857 y la Legislación Civil y Penal del Liberalismo	5
1.5 El movimiento obrero en la segunda mitad del siglo XIX	7
1.6 Las huelgas de Cananea y de Río Blanco	16
1.7 La revolución y la problemática social	22
1.8 El movimiento sindical durante la revolución	28
1.9 La huelga del 31 de julio de 1916	30
1.10 Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931	31
1.11 El derecho del trabajo en España	32
a) Derecho del trabajo y empleo	
b) Un nuevo modelo de relaciones laborales	
c) Racionalidad empresarial y mercado de trabajo.	
CAPITULO II	
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	

2.1	El derecho colectivo del trabajo en la doctrina	63
2.2	El derecho colectivo como derecho de clase	64
2.3	Contenido del derecho colectivo del trabajo	65
2.4	Los fines del derecho colectivo	67
2.5	Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo	69
2.6	Concepto del derecho colectivo del trabajo	69

CAPITULO III LA LIBERTAD SINDICAL

3.1	Asociación profesional y sindicato	72
3.2	La libertad sindical	72
3.3	Principio de libertad sindical	74
3.4	Derecho de sindicalización y libertad de afiliación sindical	78
3.5	Definiciones doctrinales de sindicato	84
3.6	Clasificación legal de los sindicatos	86

CAPITULO IV LA HUELGA

4.1	La huelga como fenómeno social	90
4.2	Derecho a la huelga y derecho de huelga	94
4.3	Derecho de huelga: instrumento de la lucha de clases	95
4.4	Definición de huelga	96

4.5	La huelga como acto jurídico	97
4.6	Acepciones de la huelga	98
4.7	Naturaleza colectiva de los objetivos de la huelga	99
4.8	La huelga y el contrato colectivo de trabajo . , . ,	102
4.9	Naturaleza jurídica de los requisitos de la huelga.	105
	CONCLUSIONES	109
	BIBLIOGRAFÍA	122

**ALTERNATIVAS DE DEFENSA DE
LOS DERECHOS COLECTIVOS
DE LOS TRABAJADORES**

INTRODUCCIÓN

La presente investigación está enfocada a la huelga como una forma de atraso en el desarrollo de una economía subdesarrollada como la nuestra.

Atraso, porque cuando en nuestro país los sindicatos se declaran en huelga las fuentes de trabajo se cierran y consecuentemente se deja de producir. Entonces ¿Cómo pretendemos que nuestra economía se desarrolle y compita con economías más desarrolladas como las de Estados Unidos y Canadá?. Es cierto que con la huelga, los trabajadores pretenden mejores condiciones de trabajo y prestaciones mediante la celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y/o Contrato-ley pero también hay que tomar conciencia que el poder de los sindicatos lo detentan unos cuantos, que la mayoría de las veces prefieren perseguir fines lucrativos a perseguir fines de beneficio colectivo, de aquí que su derecho a declararse en huelga nadie se los va a quitar porque es una alternativa de defensa de los derechos colectivos de los trabajadores instituida constitucionalmente, pero así mismo existe la libertad a trabajar y si alguien no quiere declararse en huelga y prefiere seguir

trabajando se le debe permitir hacerlo para de esta forma no cerrar fuentes de trabajo y seguir produciendo para poder competir y así mismo poder ofrecer más y mejores oportunidades de trabajo y los trabajadores tengan mas posibilidades de aspirar a lograr un mejor nivel de vida, tanto para él como para su familia.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

EN MÉXICO

1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA.

Durante la Nueva España la legislación mas importante que hubo, fue las " Leyes de Indias". Recibieron la denominación de Leyes de Indias las dictadas especialmente por los reyes de España para el gobierno de las colonias americanas; su volumen mayor estaba constituido por las reales cédulas y las reales órdenes. A veces se conoce con dicho nombre a la recopilación que de ellas se hizo en 1680; por Real Cédula de Carlos II. Su objeto fue el de procurar el bien de todos los habitantes del Nuevo Mundo, pero mas que nada, atendiendo principalmente al buen trato y cultura de los naturales y a ellos se debe que las leyes no hablan de colonias sino de reinos, es de este modo como el país se llenó de hospicios, hospitales, escuelas, colegios, universidades, templos, obras de arte, alhóndigas, cajas de comunidad, misiones, y colegios de propagación de la fé; todo ello revela mas que un plan económico, uno humanitario, cuyo objetivo era el bien de los pueblos inferiores.

Dentro de la legislación de Indias, se contemplan las siguientes disposiciones fundamentales:

- a) La idea de la reducción de las horas de trabajo.
- b) Jornada de 8 horas.
- c) Descansos semanales.
- d) El pago del séptimo día.
- e) Protección al salario de los trabajadores, especialmente respecto al pago en efectivo, al pago oportuno y al pago íntegro, contemplando la obligación de efectuarlo ante la presencia de personas que lo calificase, para evitar engaños y fraudes.
- f) La tendencia a fijar el salario.
- g) La protección a la mujer encinta. Se establece, también, que la edad necesaria para ser admitido al trabajo es de 14 años.
- h) El principio de las casas higiénicas.
- i) El principio procesal de "verdad sabida" que operaba en favor de los indios.
- j) La protección contra las labores insalubres y peligrosas.
- k) La atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad.

La legislación de Indias fue una legislación social que no tuvo aplicación, toda vez que dentro de las causas que impidieron su cumplimiento figuran las siguientes: La falta de instrumentos efectivos para hacer cumplir la ley o para la investigación de su violación; la confabulación de las autoridades y los encomenderos y capitalistas de todo género, para la violación de la ley; el defecto de la ley al no considerar bien el caso y las circunstancias a qué y en qué iban a aplicarse, ni la repercusión que su publicación podía traer con los otros segmentos de la economía colonial; la contradicción de unas leyes con otras.

1.2 LA LEGISLACIÓN EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE. "No se encuentran disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores, ni en bandos, declaraciones, constituciones, etc....que fueron dictados desde principios de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta". (1)

1.3 LA CONDICIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS PRIMEROS AÑOS DEL MÉXICO INDEPENDIENTE (1821-1856). Con la Independencia, la condición que guardaban los peones

mexicanos no mejoró. En 1823, había jornadas de trabajo de dieciocho horas laboradas y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. En 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios (sin que la jornada de trabajo disminuyera en algo mas de una hora), ello significaba que en treinta y un años el aumento de los salarios fue de tan solo seis centavos.

Las primeras organizaciones artesanales (que sustituyen a los antiguos gremios) son creados en 1843, cuando estaba en el gobierno el General Antonio López de Santa Anna; de esta manera surge durante esta época las Juntas de Fomento de Artesanos y las Juntas Menores que intentaron fomentar la protección a la industria nacional y defenderla de la competencia que representaban los productos extranjeros. También se trataba de crear fondos de beneficencia pública, mediante la aportación de cuotas semanarias, para el socorro de los beneficiarios, con objeto de establecer, como última instancia, cajas y bancos de ahorro.

1.4 LA CONSTITUCIÓN DE 1857 Y LA LEGISLACIÓN CIVIL Y PENAL DE LIBERALISMO. Una vez que se expulsa del gobierno y del país, al General Antonio López de Santa Anna, con el triunfo de la revolución de Ayutla, el Presidente Ignacio Comonfort reúne al Congreso Constituyente en la ciudad de México el 17 de febrero de 1856, con el objeto de formular un proyecto de Constitución. De este proyecto de Constitución resulta la Constitución de 1857, la cual no consagró ningún derecho social, sino que al contrario siguió conservando la servidumbre de los jornaleros. El jornalero era esclavo, y como tal nada le pertenecía, ni su familia, ni su existencia, y el alimento no era un derecho sino mas bien era una obligación porque en su condición de esclavo tenía que conservarse para continuar al servicio de sus propietarios. El problema social que existía en esta época y que el Constituyente de 1856-1857 ignoró por completo, era el de emancipar a los jornaleros de los capitalistas convirtiendo el trabajo en capital y de esta manera asegurar al jornalero el salario conveniente a su subsistencia y así como el derecho a dividir proporcionalmente las ganancias obtenidas con todo empresario.

Con el triunfo de los liberales sobre los conservadores en la Guerra de los Tres Años, se inicia en México, la etapa de la consolidación jurídica y el entonces Presidente Don Benito Juárez dicta las diversas leyes que reforman la condición jurídica del país.

Durante la última etapa de vida de Benito Juárez, se da a México leyes importantes, tales como el Primer Código Civil para el Distrito y Territorios Federales (promulgado el 13 de diciembre de 1870) y el Código Penal, que entra en vigor el 1o. de abril de 1872.

La obra jurídica de Benito Juárez afecta los intereses de los trabajadores. En el Código Penal de 1872 no se encuentra disposición alguna favorable a un cambio social, sino que al contrario, "la legislación penal es mas liberal que la europea y va mas allá. En el artículo 925 dispuso: Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo." (2). Se

trató de sancionar los delitos de coalición, claro, con menos rigor que el Código Penal Francés, pero curiosamente en el mismo año en que en Francia eran derogadas tales disposiciones.

El liberalismo antisocial de Juárez se pone de manifiesto en el orden legislativo. Reprime todo intento para que los trabajadores tuvieran las posibilidades de mejorar su condición. "En realidad sentó las bases que permitieron, bajo el porfirismo, una mayor explotación -si cabe- de los trabajadores, aunada a una represión mas cruel puesta en vigor por el General Díaz." (3).

1.5 EL MOVIMIENTO OBRERO EN LA SEGUNDA MITAD DE SIGLO XIX. Una vez que el partido liberal triunfa frente a Maximiliano de Habsburgo, se divide en dos grupos: De una parte el encabezado por Benito Juárez con Sebastián Lerdo de Tejada; del otro lado los que integrarían el grupo porfirista. El primer grupo deseaba la capitalización autónoma; el segundo grupo buscaba el crecimiento apoyado en la burguesía norteamericana, la cual pretendía prolongar sus ferrocarriles a México y de esta manera obtener materias primas y productos agrícolas a buenos precios.

La organización social no experimenta cambios profundos durante el porfiriato, pero los males que venía arrastrando la sociedad mexicana desde la Independencia se acrecentan: la situación miserable y opresiva en que vivían los labradores de pequeña hacienda y los trabajadores del campo, así como el régimen inhumano de trabajo a que estaban sometidos los obreros en los talleres, comercios y fábricas. Dos situaciones que hoy en día se conocen como problema agrario y problema obrero. El problema obrero se agudiza con la extensión del latifundismo y el incremento de los cultivos de explotación. "El predominio de la gran hacienda en el campo fue eliminando poco a poco al pequeño agricultor y proletarizándolo. Aumentó así el número de peones sometidos a un régimen semi-servil mediante el endeudamiento. A hacer más elevada la cantidad de los obreros sujetos a la tierra contribuyeron mucho las haciendas de explotación de algunas regiones tropicales (Chiapas, Valle Nacional, etc.). Como en estas haciendas nadie quería trabajar, se recurrió para dotarlas de mano de obra a procedimientos tan recusables como el enganche con adelantos pecuniarios (deudas previas), la compra de los servicios

de los delincuentes y la leva de vagos y viciosos. La situación de los obreros de minas y fábricas no fue tan aflictiva como la de los trabajadores del campo. Sin embargo, dejaba muchísimo que desear. La presión del movimiento obrero, que continúa desarrollándose en esta época, y de su principal instrumento, las huelgas, producen un ligero mejoramiento de la situación. De todas maneras, el malestar ocasionado por la resistencia con que los obreros tropiezan para mejorar su condición seguirá aumentando y agravándose." (4).

El 14 de julio de 1868, se produce un conflicto que afecta a los trabajadores de las fábricas "La Hormiga", "La Magdalena", "La Fama", "San Fernando", de Tlalpan y "La Colmena" y "Barrón" del Distrito Federal, que eran novecientos. Los industriales, con objeto de presionar para lograr una rebaja en los sueldos, decretan un paro.

Los trabajadores acuden en busca de ayuda con el Presidente Juárez y hacen de su conocimiento los hechos y la difícil situación por la cual atravesaban. Resultando todo ello inútil porque el

Presidente Juárez no atendió ningún llamado por parte de los trabajadores, lo que trae como consecuencia que después de cuatro meses de dificultades los obreros decidieran emigrar a otros pueblos y de esta forma los empresarios contrataron trabajadores de otros estados, tales como Puebla, Tlaxcala o Querétaro, y a estos nuevos trabajadores les impusieron condiciones de trabajo, tales como:

a) Horas de trabajo fijadas por los administradores de las fábricas.

b) Con el solo hecho de que los obreros se presentaran a laborar tenían que acatar las condiciones de trabajo y horarios que los administradores de las fábricas dispusieran para cada turno y por cada semana de labor.

c) El operario tenía la obligación de trabajar toda la semana completa a menos que se le impidiera una causa justificada como la enfermedad, pero de lo contrario perdía el importe de lo que hubiera trabajado.

d) Si los obreros realizaban trabajos defectuosos, se les multaba para compensar el daño hecho y era según la importancia que revestían sus faltas. Las multas disciplinarias que se les

imponían sobre las multas por sus faltas, se destinaban a algún establecimiento de beneficencia.

e) Bastaría la sola presencia de los operarios en el establecimiento para que aceptaran los reglamentos, horarios y tarifas que impusieran los administradores.

f) Los operarios tendrían como obligación velar y trabajar los días festivos cuando se les demandara y para el caso de que se negaran se les separaría de su trabajo.

g) Las fábricas tendrían casas destinadas exclusivamente a alojar a los operarios y cuando estos fueron despedidos y dejaran su trabajo, se les daría un término de seis días para que las desocuparan.

De esta manera los trabajadores utilizaron como medio de defensa ante tales condiciones, la Organización Mutualista. Y es así como en la ciudad de Guadalajara (marzo de 1850) es fundada la primera agrupación de artesanos. En el campo (1869 y 1880) se producen diversos movimientos agrarios, de los cuales se proclaman socialistas el de Julio López Chávez, en Chalco y el de Diego Hernández en Sierra Gorda.

Julio López sustentaba una ideología socialista, según lo expuesto en su "Manifiesto a todos los oprimidos y pobres de México y del universo" (20 de abril 1869), con el que dio fundamento a su rebelión. Llegó a establecer control sobre pueblos y haciendas, contando con la simpatía de los indios.

El otro movimiento campesino fue el encabezado por Diego Hernández y Luis Luna, se fundó en el "Plan Socialista de Sierra Gorda", de 15 de julio de 1879. No llegó a originar una rebelión armada.

Las ideas socialistas comienzan a tener vigencia en el último tercio del siglo XIX. Aunque de manera irregular, se publica "El Socialista" (de 1871 a 1888); "La Comuna" se publica bisemanalmente de 1874 a 1875; aparece también "La Huelga", y de 1876 a 1886 se publica "El Hijo del Trabajo" dirigido por el sastre José María González.

Existieron las Sociedades Mutualistas como la fundada por Juan Cano y el escultor José María Miranda, denominada "La Gran Familia Artística"; la "Fraternidad de Sastres" (1864); la "Sociedad Fraternal" secreta (1886); la "Sociedad de Artesanos y Agricultores" (1867) y la "Sociedad Artística Industrial", del mismo año.

El primero organismo obrero de importancia fue "El Gran Círculo de Obreros", que llegó a tener el 1875, veintiocho sucursales en todo el país y recibió el apoyo moral de la mayoría de las organizaciones obreras de entonces. Destaca de su Reglamento del Gran Círculo, las siete primeras cláusulas que contemplan lo siguiente:

1. Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, en su condición social, moral y económica.
2. Proteger a la clase obrera de los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.
3. Relacionar entre sí a toda la familia obrera de México.
4. Proteger a la industria y el progreso de las artes.
5. Aliviar a los obreros en sus necesidades.

6. Difundir entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en todo lo referente a las artes y oficios.

7. Establecer los círculos necesarios en la República para que los obreros de los estados estuvieran en contacto con los obreros de la capital.

Otros organismos creados fueron el "Gran Círculo Reformista", dirigido por José María González y cuyo órgano era "El Hijo del Trabajo", y la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros Mexicanos, que nació de un acuerdo de un Congreso celebrado en enero de 1876, tuvo como objeto el de promover la libertad, exaltación y progreso de las clases trabajadoras, pero siempre respetando el derecho ajeno hasta la solución al problema de armonía del trabajo con el capital.

El Primer Congreso Obrero Permanente se celebra el 6 de marzo de 1876, y cuyo lema fue el de "Mi Libertad y Mi Derecho".

De esta época destacan los acontecimientos sociales como el de la huelga de sombrereros (1875) que coincide con una huelga estudiantil y el movimiento de Pinos Altos, mineral del estado de Chihuahua, del 21 de enero de 1883.

En Pinos Altos, los trabajadores tenían un jornal de cincuenta centavos diarios, a lo cual pidieron que se les pagara en efectivo y semanariamente. El empresario (John Bucham Hepburn) ordena pagarlo quincenalmente y que la mitad fuera en vales para la tienda de raya. Los obreros se oponen a tal medida y manifiestan dicha oposición el 20 de enero de 1883. Este movimiento de protesta abarca a todo el pueblo. Fue una represión salvaje en la que hubo disparos y dos obreros murieron, así como un guardia y John Bucham Hepburn. Llega a establecer el orden un Teniente Coronel de nombre Carlos Conant y declara el estado de sitio y aplica una ley marcial. Se integra a un Consejo de Guerra y se condena a muerte a cinco trabajadores acusados de asesinato, lesiones, sedición, daño en propiedad ajena y conato de incendio, son fusilados en el barrio de las Lajas. A otros 60 trabajadores se les condena a trabajos forzados. Las primeras víctimas del

movimiento obrero de América lo serían los trabajadores de Pinos Altos.

"Con el paso del tiempo y el mayor desarrollo del capitalismo extranjero, auspiciado por Porfirio Díaz, la condición de los obreros se fue haciendo más y más penosa, hasta producirse el movimiento armado de 1910." (5).

1.6 LAS HUELGAS DE CANANEA Y DE RIO BLANCO. "Este movimiento obrero está enfocado no en su forma sino en la sustancia del movimiento en sí, o sea no haremos una explicación detallada de los hechos ocurridos entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el mineral de Cananea, estado de Sonora, pues lo que en realidad interesa es la sustancia del movimiento". (6).

El movimiento de Cananea fue una expresión del descontento que imperaba entre la clase obrera con el porfiriato, responde a una situación específica de la clase obrera mexicana. Se trataba de trabajadores que disfrutaban de salarios un poco mas altos, dentro del nivel nacional. Detrás del movimiento obrero existía una

dirección política de influencia flores-magonista, y que estaba a cargo de personas preparadas para una lucha social, tales como Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón (Presidente, Vice Presidente y Secretario de la "Unión Liberal Humanidad" fundada el 16 de enero de 1906, y así como de orientación liberal). Se reclama la jornada de ocho horas y se exige la igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

El documento que consignaba tales peticiones, es presentado a la empresa por el Comité de Huelga el 1o. de junio de 1906 y fue redactado en los siguientes términos:

- I. El pueblo obrero queda declarado en huelga.**
- II. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las siguientes condiciones:**
 - 1. La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel.**
 - 2. El sueldo mínimo del obrero, sería de cinco pesos con ocho horas de trabajo.**
 - 3. En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocuparían el 75% de trabajadores mexicanos y el 25%**

restante sería de extranjeros, teniendo los mexicanos las mismas aptitudes que los extranjeros.

4. Al cuidado de las jaulas se pondrían hombres de nobles sentimientos para evitar cualquier clase de fricción.

5. En los trabajos de esta negociación, todo mexicano tendría derecho a ascenso, según lo permitido por sus aptitudes.

Ante tal situación, la empresa respondió de la siguiente manera:

a) La provocación ante la manifestación obrera, estuvo a cargo de los hermanos Metcall, quienes obedecían órdenes del Presidente de la Compañía, Coronel William C. Green, el objeto era justificar la represión.

b) La agresión directa de la empresa producida al dirigirse la manifestación obrera hacia el Palacio Municipal, originando varios muertos y heridos.

c) La intervención de las fuerzas armadas extranjeras, los rangers (soldados de las fuerzas rurales de Arizona).

d) La intervención de soldados del Ejército Mexicano al mando del Coronel Kosterlisky, en sustitución de los rangers, que se hacen cargo de la represión final contra los obreros.

e) El encarcelamiento de los principales dirigentes de los trabajadores en San Juan de Ulúa, puerto de Veracruz.

La huelga de Cananea surge de un proceso de politización generado de la masa de quienes mas tarde serían sus dirigentes, sin que previamente existiera un organismo sindical aglutinante de los esfuerzos. "La falta de malicia y de formación sindical es la que determina la manera inocente en que los trabajadores son sorprendidos por las provocaciones, lo que les cuesta muchas vidas, y al menos de inmediato, el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes. Claro está que en este caso -y en la mayoría de los procesos sociales- las consecuencias se producen a la larga. En ese aspecto la huelga de Cananea ha constituido un hermoso ejemplo que dio a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrar la jornada de 8 horas, el principio de la igualdad de trato y la exigencia de que se mantenga una proporción del 90% de trabajadores

mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa." (7).

El 7 de enero de 1907, en Río Blanco, Orizaba, estado de Veracruz, tuvo lugar un movimiento de huelga, que mas que un acto obrero fue un acto con carácter de protesta social. Hubo un saldo elevadísimo de muertos y heridos por parte de los trabajadores.

Para los sucesos de Río Blanco se da la cronología de los siguientes hechos:

a) Se funda el gran círculo de Obreros Libres de Río Blanco; posteriormente su disolución provisional y mas tarde su reorganización (1906) bajo la dirección de José Morales.

b) Constitución (septiembre 1906) por los propietarios de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla y Tlaxcala, del Centro Industrial Mexicano, como un organismo de defensa patronal, al que después se adhieren los dueños de las demás fábricas.

c) Preparación de un reglamento patronal rechazado por los obreros textiles de toda la zona de Puebla y Tlaxcala, ya que contenía cláusulas temerarias de prohibiciones a los obreros y

jornadas de trabajo de las 6 de la mañana a las 8 de la noche y tres cuartos de hora ininterrumpidos para tomar los alimentos.

d) Declaración de huelga general en 30 fábricas de la zona, al fracasar las tentativas conciliatorias (4 de diciembre 1906).

e) Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente Díaz.

f) Paro patronal para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles del país con los trabajadores de Puebla y Tlaxcala. Se incluye a la fábrica de Río Blanco y se afecta a mas de 50,000 trabajadores.

g) Laudo de Porfirio Díaz, favorable a los patrones (4 de enero de 1907). Se ordena regresar al trabajo el 7 de enero de 1907.

h) Rechazo del laudo por parte de los obreros.

i) Negativa de los obreros para volver al trabajo. Mitin frente a la fábrica. Marcha sobre Nogales y Santa Rosa donde son quemadas las tiendas de raya y muchas casas de los mismos trabajadores; así como la de José Morales (Presidente del Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco).

j) Represión bestial a cargo del ejército.

Los sucesos de Río Blanco no constituyeron una huelga que fundara peticiones concretas, mas que nada fué una simple negativa de regresar al trabajo (después del paro patronal) por rechazo al arbitraje presidencial y aunado a un acto de violencia contra un almacén de raya y no contra la empresa. Dadas las circunstancias económicas de los trabajadores; salarios de siete pesos semanales y pago parcial del mismo en vales para la tienda de raya, se produce un acto de saqueo.

Río Blanco fué la razón máxima para que el régimen revolucionario prohibiera con posterioridad las tiendas de raya.

1.7 LA REVOLUCIÓN Y LA PROBLEMÁTICA SOCIAL. El movimiento armado en contra del gobierno del General Porfirio Díaz se inicia con el Plan de San Luis Potosí del 5 de octubre de 1910, a través de este plan Francisco I. Madero dá a conocer sus metas inmediatas. Anteriormente en 1908 hubo pronunciamientos magonistas. El plan de San Luis pretende desplazar al régimen porfirista pero sin precisar una tendencia social determinada. Desafortunadamente ello se confirma al triunfo del maderismo ya

que conserva la estructura del antiguo régimen e intenta desarmar a quienes lo condujeron al triunfo.

Madero no introduce reforma social alguna e inclusive pone de manifiesto el carácter burgués de su ideología al reprimir, atacando a través de la prensa, al movimiento obrero que pasada la etapa negra del porfirismo, intenta agruparse en la "Casa del Obrero", que en un principio se fundó como escuela racionalista el sábado 24 de agosto de 1912.

Con los asesinatos de Madero y Pino Suárez se inicia la usurpación de Victoriano Huerta, la cual fue auspiciada por el Embajador estadounidense Henry Lane Wilson y posteriormente por el presidente Taft, todo ello el 22 de febrero de 1913, continuando con el asesinato del Senador Belisario Domínguez, la detención de la mayor parte de los diputados y la disolución de ambas Cámaras no se podía traducir en reformas sociales. El régimen de Victoriano Huerta representó el regreso a las etapas mas crueles del antiguo régimen porfirista y por primera vez se conmemora en México el 1o. de mayo de 1913, la muerte de los

mártires de Chicago, ello se realizó con una manifestación obrera y ceremonia auspiciadas por la entonces denominada "Casa del Obrero Mundial". El 27 de mayo de 1914, Huerta mandó clausurar la "Casa del Obrero Mundial", así como la aprehensión de varios de sus dirigentes. Anteriormente el 25 de mayo de 1913 fueron detenidos y expulsados del país los dirigentes extranjeros.

El movimiento social de la revolución mexicana y la promulgación de leyes y decretos que dan forma a las inquietudes de la clase trabajadora se inicia paralelamente al triunfo del movimiento constitucionalista encabezado por Venustiano Carranza. El 26 de marzo de 1913, en la Hacienda de Guadalupe del estado de Coahuila, Venustiano Carranza, gobernador constitucional del estado, reúne a sus jefes y oficiales incitándolos a suscribir un Plan redactado entre él y el Capitán Breceda (su secretario particular). El documento se aprobó y se le otorgó a Venustiano Carranza el nombramiento de Primer Jefe del Ejército "Constitucionalista" bajo la condición de que al triunfo de la revolución se encargaría interinamente del poder ejecutivo y

convocaría a elecciones generales, sería una vez que se consolidara la paz. Así es como nace el "Plan de Guadalupe".

La virtud de Venustiano Carranza radica en haber puesto los medios para que otros le dieran a la revolución la orientación social que ha sido su principal característica... formal.

Dentro de la obra legislativa de la revolución destacan por su importancia, entre otras, la legislación para el estado de Veracruz y la legislación para el estado de Yucatán.

La legislación para el estado de Veracruz contenía: Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero (4 de octubre 1914) que consagra el descanso semanal; Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar (19 de octubre 1914), destacan de entre sus disposiciones las relativas a la jornada de trabajo de 9 horas con interrupciones de descansos para ingerir los alimentos, descanso semanal en domingos y días festivos, con excepciones y el salario mínimo que podía pagarse por día, semana o mes. Se imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, a menos que la

enfermedad fuera consecuencia de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y salarios. Se señalaba también el deber de mantener servicio médico adecuado; también se imponía a los patrones la obligación de crear escuelas primarias, laicas, cuando no hubiese escuelas públicas a mas de dos kilómetros de la residencia de los obreros. Se prevé la existencia de Tribunales de Trabajo denominados "Juntas de Administración Civil", así como los inspectores de trabajo. La ley de Agustín Millán (6 de octubre 1915) regula a las asociaciones profesionales, exclusivamente en la forma gremial. Destaca la disposición que les atribuye personalidad jurídica y limita su derecho para adquirir inmuebles a los estrictamente necesarios para sus reuniones, bibliotecas o centros de estudios.

La legislación del estado de Yucatán reviste una especial importancia toda vez que el estado de Yucatán fue la cuna del socialismo mexicano y en ese estado se han manifestado las tesis progresistas.

Destaca la obra legislativa del General Salvador Alvarado (para el estado de Yucatán), la cual se forma de dos leyes: la primera (14 de mayo de 1915) crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. La segunda (11 de diciembre de 1915) es la Ley del Trabajo, que prevé la participación del estado para con el fenómeno económico-social, cuyo objeto era lograr la liberación de las clases sociales, así como el de asegurar oportunidades iguales para todos y promover todo lo que fuera necesario para el bienestar colectivo, claro está que se haría sustituyendo a la propiedad privada. Lo que se pretendió lograr fue un socialismo de estado.

De la Ley del Trabajo del estado de Yucatán destacan los siguientes puntos:

a) El establecimiento de las Juntas de Conciliación, Tribunal de Arbitraje y Departamento del Trabajo; las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje constituían un poder independiente que a través de los procesos conciliatorios y ejecutivos tenía facultades legislativas. Las Juntas y el Tribunal estaban constituidos de manera tripartita y el estado intervenía lo menos posible.

b) Se reconocía a las asociaciones profesionales, mas que nada sobre una base de sindicalismo industrial con carácter regional y registro ante las Juntas de Conciliación.

c) Se reglamentan los convenios industriales, los cuales constituían un contrato de ejecución.

d) Se rechaza la huelga como un instrumento de lucha pues se prefería al arbitraje forzoso.

e) Se regulan las relaciones individuales de trabajo, riesgos profesionales y de previsión social.

1.8. EL MOVIMIENTO SINDICAL DURANTE LA REVOLUCIÓN.

En el año de 1909 se fundan la "Unión de Linotipistas Mexicanos" y a la caída del General Díaz se constituye la "Unión de Canteros Mexicanos" (10. de julio 1911); la "Confederación Tipográfica Mexicana" (2 de mayo de 1911), posteriormente pasa a llamarse "Confederación Nacional de Artes Gráficas", entre otros. El organismo sindical de mas auge lo fue la Confederación Nacional de Artes Gráficas, la cual une a los tipógrafos de la ciudad de México, extendiendo sus actividades a Sonora, Guanajuato, Sinaloa, Tamaulipas y Yucatán, con ayuda del Tipógrafo Mexicano

(su órgano de prensa). También les proporcionó ayuda a otros sindicatos de otros gremios como lo son el de los zapateros, ferrocarrileros, sastres, etc..

Así mismo se constituyen la "Unión Minera Mexicana" (estados del norte); "Confederación del Trabajo" (Torreón); "Gremio de Alijadores" (Tampico); "Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana" y "Cámara del Trabajo".

De los organismos sindicales o para-sindicales de la época, el mas conocido lo es el de "La Casa del Obrero Mundial", cuya historia llena una parte importante que comprende del 22 de septiembre de 1912 al 2 de agosto de 1916, año en que cierra sus puertas tras el fracaso de la huelga general de 1916. Su ideología inicial corresponde a un sindicalismo revolucionario puro. Una vez que se vincula al carrancismo se convierte en un sindicalismo reformista que establece las bases que hicieron posible la creación en el año de 1918 de la CROM (Confederación Revolucionaria Obrera Mexicana).

1.9 LA HUELGA DEL 31 DE JULIO DE 1916. 1916 fue un año sumamente difícil para los trabajadores, pues percibían un salario en papel moneda que era emitido por el gobierno constitucionalista y con el cual adquirían productos que eran calculados en oro por los comerciantes.

La situación se tornó insostenible y es entonces cuando la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal resuelve declarar una huelga general el 31 de julio de 1916. Como fue de sorpresa inmediatamente son suspendidos los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, panaderías, tortillerías, teléfonos, y fábricas y talleres en general.

Venustiano Carranza pide que se lleve a su presencia a los miembros del Comité de Huelga, los cuales posteriormente son conducidos a la Penitenciaría del Distrito Federal y puestos a disposición de las autoridades militares. El último miembro del Comité que fue aprehendido fue Ernesto Velazco, el cual fungía como Secretario General del Sindicato Mexicano de Electricistas, y una vez que es aprehendido, confiesa lo referente al control de la Planta

de Necaxa y se le obliga a reanudar el servicio. Es entonces cuando la huelga fracasa.

Como medida para restablecer el orden, Carranza intenta aplicar la Ley Marcial que expidió Benito Juárez un 25 de enero de 1862, dicha ley fue destinada a los intervencionistas y trastornadores del orden público y para poder aplicar a los trabajadores esa ley, Carranza expide un decreto el 10. de agosto de 1916.

Meses después de la huelga, Carranza convoca al Congreso Constituyente, el cual reconoce el derecho de huelga, cuando se redacta el artículo 123 constitucional.

1.10 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931. Esta ley estuvo vigente hasta el 30 de abril de 1970, no sin antes haber sido reformada y adicionada. De las mas importantes adiciones destacan las siguientes:

a) **Modificación a los artículos sobre integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo (1933).**

b) **Se establece el pago del séptimo día de descanso semanal (ley del 30 de diciembre 1936).**

c) **Se suprime la prohibición que tenían los sindicatos para participar en asuntos políticos (ley del 17 de octubre 1940).**

d) **Modificación de diversos preceptos sobre el derecho de huelga (1941).**

e) **Se reglamentan las reformas constitucionales de este año en lo que se refiere a los trabajos para mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, así mismo hay modificaciones en lo que se pudo considerar la relación de trabajo. (29 de diciembre de 1962, decreto del).**

1.11 EL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA. El Derecho Clásico del trabajo se constituyó de un modo sistemático a partir del 1919, con la aparición de las "Constituciones Sociales" y, especialmente, con la fundación y puesta en marcha de la

Organización Internacional del Trabajo. La crisis económica de 1929 (la gran depresión), el desarrollo de las políticas keynesianas para enfrentar un paro forzoso masivo e internacionalizado, junto con otros factores conexos, consolidaron un modelo de Derecho de Trabajo en el que el intervencionismo del estado se hacía efectivo a través de un creciente número de normas y de una actuación administrativa previa o posterior a las decisiones del empresario. La segunda guerra mundial, con sus compromisos político-sociales, desde la Carta del Atlántico, o del Plan Beveridge, llevaron hasta sus últimas consecuencias las consolidadas instituciones jurídico-laborales.

"El Derecho del Trabajo" quedó indisolublemente vinculado al Estado Social. Constituyó una de las manifestaciones más típicas de este, máxime si se califica como una de sus partes el Sistema de Seguridad Social, tanto en su primera formulación de "Seguros Sociales Obligatorios" (modelo alemán) como en su segunda fórmula de "Servicio Público Estatal" (modelo inglés).

La raíz profunda o, si se quiere el principio básico de tal complejo normativo fue el principio de favor respecto del trabajador singularmente considerado. Este, en cuanto vendedor de su trabajo, quedaba en una situación objetiva de inferioridad respecto del empresario en cuanto comprador de dicha mercancía. La ley del mercado, si este funcionaba en régimen de autonomía, agrandaba dicha desigualdad económico-social y la proyectaba en las distintas áreas de acción de los trabajadores (política, cultural, etc.). El principio pro-operaria habría de inspirar la acción legislativa al establecer la norma laboral, y la acción judicial al interpretar y aplicar dicha norma." (8).

El Derecho del Trabajo era "unidireccional", establecido y aplicado en beneficio del trabajador. La empresa pasó a ser un "agente social"; y su actividad alcanzaba legitimidad en cuanto sirviese adecuadamente tal función social.

La ley 11-1994 establece que la protección social del trabajador no puede hacerse a costa de la empresa, porque la empresa es un "agente económico" sometido a leyes propias y

tales exigencias han de ser atendidas de modo que se logre un estatuto jurídico abierto, por igual, a los intereses del trabajador y a los intereses de la empresa.

La crisis del Derecho Clásico del Trabajo es una manifestación más de la crisis del modelo, también clásico, del Estado Social.

El Estado Social descansa sobre las formas del Estado Nacional. Ha sido un logro de un número limitado de sociedades nacionales, de aquellas que se inscriben en la región internacional europea, con proyecciones concretas en los países vinculados a la sociedad industrial europea.

La mundialización de la economía, de las nuevas tecnologías y de los demás factores que configuran la situación actual en cualquier país tenían que provocar, y han provocado, la crisis del estado social de base nacional y, con él, la crisis del Derecho Social del Trabajo. Los gobiernos, sindicatos, empresarios, y demás agentes económicos y sociales, quedaban impotentes ante

el paro masivo e internacionalizado cuando se mantienen encerrados en su búsqueda de soluciones dentro del área nacional.

La liberalización de las fuerzas económicas, el trasplante ilimitado de las nuevas tecnologías, las fórmulas de uso instantáneo, de servicios prestados en cualquier área del mundo, obligan a los Estados Nacionales a volver su mirada hacia las exigencias estructurales de las empresas en cuanto a agentes económicos. Y por ello, las nuevas palabras son las de libre circulación de bienes, servicios y personas; libertad de establecimiento; libertad de comercio; libertad de importación y exportación; en resumen, competitividad e internacionalización. El Estado Social como logro irreversible de los Estados Nacionales Europeos y asimilados, exigirán -a largo plazo al menos- el Estado Social Universal.

Desde los poderes económicos se le pide a la Justicia Social que se armonice con una nueva filosofía en la que el "costo", con sus ingresos y sus gastos pasa a ser factor decisivo y decisorio. Por eso, competitividad, racionalización de esfuerzos, viabilidad

económica, optimización de recursos, etc., son los puntos centrales de un discurso político-social en el que el interés del trabajador singularmente considerado se trata de coordinar con el interés de los demás trabajadores y con el interés objetivo de la empresa. Y, siempre, se quiera o no se quiera respondiendo a exigencias internacionales (o supra nacionales).

Los políticos sociales están aceptando el uso generalizado de la expresión "mercado de trabajo" y los economistas enseñan que el mercado es internacional, en todas sus dimensiones.

En cuanto al proceso de reajuste económico, éste es gradual y de curso inequívoco. El cambio se registra, con líneas de desarrollo que no coinciden y a la vez son paralelas, en los diferentes países de la Unión Europea al igual que al otro lado del Atlántico, ya que después de 1978 se aceptó que las crisis económicas provocadas por la crisis del petróleo en 1973, no eran crisis coyunturales sino cambios de estructura que configuraban una nueva sociedad y que ésta exigía nuevas políticas económicas y sociales y nuevas reglas jurídicas.

En España, la discusión tuvo un énfasis especial cuando se diseñó y elaboró el Estatuto de los Trabajadores (ETT), tanto en la etapa preconstitucional de 1977 como después de entrar en vigor la Constitución de diciembre de 1978, específicamente en el transcurso de 1979. Las nuevas ideas eran la fuerza de la Constitución ya que imponían una revisión a fondo del régimen jurídico laboral vigente hasta entonces y esa revisión se llevaría a cabo de 2 maneras: por una parte contemplaba la reducción del papel normativo y de la acción administrativa del Estado, y por otra parte, a la potenciación o fomento de la autonomía colectiva, éste último se llevaría a cabo con unos sindicatos que tendrían que ser fuertes, y esa fuerza no sería producto del favor legal sino como resultado de una nutrida afiliación y las condiciones de trabajo se regularían por el Convenio Colectivo y no por lo que el Estado dictara, y como ejemplo basta recordar que el Derecho Estatal del Trabajo fue producto de la acción sostenida durante el régimen del General Francisco Franco y el cual mantiene en su base más profunda la idea - fuerza de la protección a ultranza del trabajador, el cual era visto como un sujeto débil, incapaz de valerse por sí

mismo. En resumen es un Derecho ordenancista, reglamentario, cargado de mandatos y prohibiciones, reforzado por medidas administrativas de prevención y control, que tan solo le permitiría funcionar a la empresa y a los trabajadores si antes habían obtenido una autorización o logra "a posteriori" una aprobación gubernativa. Las relaciones laborales están asfixiadas por una red tanto administrativa como normativa.

Actualmente, en la sociedad europea que España trata de alcanzar, los trabajadores y empresarios (a través de unas organizaciones responsables ante la opinión pública y ante los Tribunales de Justicia) postulan y logran el entendimiento directo y la regulación autónoma y actúan con libertad dentro de un mismo marco fijado por el Parlamento y el cual se hace respetar con todo el peso de la ley civil y de la ley penal; las disposiciones legales pretenden fijar exclusivamente puntos básicos, los cuales corresponden al orden público social o laboral y también los procedimientos conforme a los cuales ha de elaborarse y aplicar el acuerdo alcanzado por las partes sociales en el ejercicio autónomo de sus poderes. O sea, que el nuevo Derecho Español del Trabajo

tiene que ser mayoritariamente un Derecho convencional. Por lo tanto el Convenio Colectivo de Trabajo pasa a ser el instrumento jurídico por antonomasia de la ordenación del trabajo en la empresa. La empresa tiene que ser respetada en su función económica y parte de sus cargas sociales actuales se deberían de transferir al Estado para así poder financiarse con cargo a la solidaridad general del ámbito nacional, por lo que la norma estatal ha de superar los antiguos postulados proteccionistas para así poder cumplir su verdadera función de norma organizativa del trabajo en la empresa. En fin, el nuevo Derecho del trabajo será un Derecho de organización y no solo de protección, ya que el trabajo se presta dentro de unas unidades de producción de bienes y servicios sometidas a un proceso o creciente de racionalización y en el que la asunción del riesgo y la aceptación del cambio son condiciones de seguridad para el futuro, cuando no de supervivencia en el presente. La protección social de quien la necesite tendrán que hacerse a cargo de quien la necesite, se dice, a cargo de la sociedad y del Estado y no interfiriendo en las exigencias funcionales de una organización.

La nueva legislación de 1994 contempla: el repliegue de la norma estatal en beneficio del pacto colectivo, esto en un primer lugar, y en segundo lugar, el pacto colectivo se diversifica y se acepta en sus distintas modalidades, de tal forma que junto al convenio colectivo regular o estatutario se declaran operativos o eficaces "pactos" irregulares o extraestatutarios e incluso se fomenta frente al propio convenio regular, el acuerdo directo entre la dirección de la empresa y los representantes del personal. Resulta lamentable que no se regulara el convenio colectivo de naturaleza normativa y de eficacia personal limitada; el convenio irregular o extraestatutario es una pieza suelta que traba el buen funcionamiento de los convenios colectivos.

El Estatuto de los Trabajadores (ETT) reformado constituye al pacto colectivo como la oferta reguladora por autonomía de las condiciones de trabajo. Aún cuando el contrato de trabajo alcance una liberación típica del viejo arrendamiento de servicios, seguirá siendo un contrato normado, pero su marco jurídico heterónimo estará ahora en el pacto colectivo y no en la norma estatal, y a su vez el pacto colectivo será fruto de la correspondiente actuación

autónoma de los representantes de trabajadores y de las empresas, sin contar como punto de partida con un nivel establecido por el Estado. O como lo establece la Ley 11/1994 el convenio colectivo partirá de base cero.

El nuevo espíritu de la legislación laboral modificada trata sobre despido colectivo; movilidad geográfica y sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En cuanto a los despidos colectivos, se aprecia que si las causas invocadas son económicas, la empresa ha de estar en pérdidas, o en resultados negativos, por lo tanto se tratará de garantizar (de hecho) su supervivencia. Se pretende la reorganización técnica o productiva de la empresa y en este caso se acepta una probabilidad o juicio profuturo, de tal modo que una empresa se podrá encontrar en una situación económica positiva y sin embargo, podrá instar y obtener la autorización administrativa para amortizar puestos de trabajo si se acredita que tal medida es conveniente para mantenerse en el futuro: la necesidad se

combina con la oportunidad; no se trata de supervivir sino de mejorar.

La nueva norma ya no exige que el sacrificio que supone para los intereses del trabajador, la movilidad geográfica o la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo se justifique con la necesidad apremiante de la empresa. La razón económica, técnica, organizativa o de conducción que justifique el cambio está en los intereses de la empresa en cuanto agente económico y por ello se apreciará la concurrencia de tales circunstancias cuando la decisión empresarial favorezca la situación de la empresa porque ésta busca una mejora sobre sus posibilidades presentes, aunque dichas posibilidades sean positivas. Expresamente la palabra estrella de la nueva filosofía es la palabra competitividad.

El legislador español de 1994, se dice, la nueva filosofía oficial de la política económica del legislador español de 1994 es el eslogan publicitario de: "lo que es bueno para la Empresa es bueno para el trabajador".

Con ello, el Derecho del Trabajo pasa a ser, bidireccional, o sea que primero atenderá al principio pro-operario y, a la vez, al principio pro-empresa, volviendo de algún modo, al viejo principio de rendimiento.

A) DERECHO DEL TRABAJO Y EMPLEO. Los cambios legislativos han sido denominados como reforma del mercado de trabajo. Esta denominación es muy significativa, en un doble sentido. En primer lugar, en su dimensión temática u objetiva, para explicar los temas que la reforma aborda y los temas que la reforma omite. Se han pretendido modificar las normas que afectan a la contratación y uso del factor trabajo desde una dimensión económica como factor de producción, de forma alternativa a la visión tradicional que ha tratado de postular que el trabajo es una mercancía. En segundo lugar, esta denominación indica que la reforma legal se entiende o postula como remedio para la lucha por mejorar los niveles de empleo, persigue un objetivo declarado claro, sacar a la gente de las listas del desempleo y darle ocasión de trabajar, se defiende esta reforma como "reforma para promover y proteger el empleo".

Esta finalidad declarada refleja el dilema entre proteger al trabajador actualmente empleado, que ha sido la función tradicional propia del Derecho del Trabajo, o promover un mejor nivel de empleo, incluso a costa de reducir la protección del primero.

Históricamente el Derecho del Trabajo surge como un Derecho especial de tutela y protección de los trabajadores, que actúa como poder compensador frente a la situación que como contratante tiene el trabajador individual, y como poder limitador de estralimitaciones empresariales que pudiera sobreexplotar o no tomar en consideración la dignidad y los derechos del trabajador, en situación jurídica y fáctica de subordinación. Ello le ha dado a la disciplina un cierto carácter unilateral, que se refleja jurídicamente en instituciones como el principio "pro operario".

La situación económica presente de bajo crecimiento, alto déficit y un desempleo creciente, masivo y no meramente de oportunidades, lo que ha originado que se formulen medidas de reforma de la legislación laboral desde la perspectiva de un mejor

funcionamiento del mercado de trabajo, o hasta de un mercado de trabajo más eficiente, o sea se asegura que el trabajo es continuo rápidamente dirigido a su uso más productivo y provechoso, y en el que todo el que quiere trabajar puede encontrar trabajo con un salario adecuado a las circunstancias del mercado. Entendiendo como mercado de trabajo eficiente aquel que arrime la creación de empleos y nuevos negocios, esto inhibiría a emplear a la gente sino ayudaría a competir por empleos y a salir del desempleo, también se ofrecería incentivos para la formación y mejora profesional y garantizaría salarios que respondieran a las circunstancias del mercado de trabajo.

El Derecho del Trabajo es una disciplina abierta a la realidad social y económica, hay opiniones que consideran que el Derecho del Trabajo formaría parte del Derecho Económico en un sentido amplio y su finalidad estructural sería la de organizar las relaciones entre capital y trabajo. Se destaca que el papel del Derecho del Trabajo tiene como factor de igualación o uniformidad de condiciones para asegurar una competencia leal entre las empresas. La finalidad económica del Derecho del Trabajo trata de

ponerse hoy al servicio y como instrumento para conseguir un mejor nivel de empleo. Se reconoce la promoción de empleo, así como el que los niveles de empleo mejoren, lo cual depende de la mejora que tenga el sistema económico. El mercado de trabajo ha de adaptarse al mercado económico y esto se debe a que la regulación del mercado de trabajo se condiciona a sus efectos positivos sobre el mercado económico. "La idea es la de que cualquier política de empleo debería enmarcarse en el objetivo global más amplio de eficacia y competitividad del sistema económico, o sea, que esa política ha de orientarse hacia o desde el mercado económico cuyas leyes y cuya lógica no pueden ser desconocidas al regular el mercado de trabajo. Ya no se trata solo de que el Derecho del Trabajo sea un mecanismo de la política económica de empleo sino que también que el Derecho del Trabajo aparece como un mero instrumento al servicio de los objetivos de la política económica."(9)

Se cuestiona la regulación laboral y la protección social propia del Estado de bienestar en la medida en que puedan ser obstáculos para las decisiones de creación de empleo de agentes

económicos que se muevan en un mercado altamente competitivo. Al respecto, la Unión Europea ya ha aprobado dos documentos que son: "Libro blanco" de la Comisión y cuyo título es "Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI" y el "Libro verde sobre la política social europea".

Los dos documentos sugieren que en vez de reducir la protección social y el grado de bienestar, se debe intentar un marco macroeconómico estable y comercial con bienes y servicios de mejor calidad, en áreas de mayor valor añadido.

Las medidas o propuestas actuales de reforma del mercado de trabajo en los distintos países comunitarios, así como en el seno de la Unión Europea, son calificados como reformas flexibilizadoras que implican una revisión del papel respectivo de los binomios fundamentales en que se basa el Derecho del Trabajo, el binomio autonomía-heteronomía, y el binomio individual-colectivo. En el Derecho del Trabajo han predominado los factores heterónomos sobre los autónomos y lo colectivo sobre lo

individual. La demanda de flexibilidad se encamina al poder de dirección del empresario.

Lo que se cuestiona es el margen de libertad de decisión empresarial (o sea, el margen de disposición que tiene el empresario al gestionar la mano de obra para enfrentarse con las cambiantes necesidades de trabajo, en función de las variaciones cualitativas y cuantitativas de la demanda del producto, con las exigencias organizativas y con la estructura de costos). El Derecho del Trabajo ha respetado e incluso ha legitimado el poder de dirección empresarial, pero al mismo tiempo, lo ha sometido a límites y restricciones para evitar abusos y arbitrariedades.

Las reglas laborales tienen por objeto y resultado reducir el margen de maionbra empresarial, suponen límites a las decisiones empresariales, y ello sigue siendo su función primordial y propia. Se trata de someter a análisis crítico algunas de las reglas laborales existentes para evitar que las mismas sean disfuncionales e incluso desalienten en la colocación de trabajadores. Para ello se proponen en los distintos sistemas

nacionales diversos tipos de medidas, en algunos casos es la eliminación de restricciones a determinadas modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial; en otras ocasiones es la facilitación de los despidos cuando la situación de la empresa lo requiera, reduciendo los elevados costos existentes; pero mas que nada un uso mas adaptable de la mano de obra, tanto en relación al tiempo de trabajo como al contenido de la prestación, facilitando una mayor movilidad en el empleo, en la ocupación o incluso en el sector, etc. "Existe un cierto paralelismo en esas reformas, desde luego en los objetivos, también en los medios; y las singularidades existentes tratan más de acercar que de alejar a los sistemas nacionales, como ocurre por ejemplo en el caso español en la eliminación de la prohibición de empresas de trabajo temporal, ya que estaban legalizadas en la gran mayoría de los países de la Unión Europea.

En una estrategia a medio plazo de crecimiento, competitividad y empleo, como objetivos inseparables, ha de aceptarse la idea de que las decisiones de creación y destrucción de empleo son decisiones económicas, de agentes económicos

que se mueven en el mercado. Se debe y puede criticarse que el despido se haya convertido en un simple instrumento de gestión, y que de excepción se convierta en norma, se puede y debe criticar que la reducción de costos se centre fundamentalmente en los empleos, los salarios y los costos sociales, pero no se puede negar que el despido es también un instrumento de gestión, y que los costos laborales forman parte de la estructura de costos, de modo que ni uno ni otro pueden ser variables ni independientes al margen de las señales que el mercado económico dá.

No es que el Derecho del Trabajo esté al servicio del mercado, ya que antes bien debe ordenarlo, condicionarlo y regularlo; lo que se cuestiona es la "autosuficiencia" de la normativa laboral, el que la regulación laboral pueda desconocer y actuar a espaldas de ese mercado. Al cuestionarse esa autosuficiencia, el Derecho del Trabajo corrige parcialmente sus objetivos, que siguen y han de seguir siendo de protección social y de tutela del trabajo (objetivos enmarcados constitucionalmente en la mayor parte de los países europeos, e incluso en la carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores), pero también han de implicar

los efectos de la normativa laboral sobre la situación del empleo. El Derecho del Trabajo no deja de ser la norma protectora de los que disponen de empleo (las instituciones laborales han de seguir centradas en el trabajo que se ejecuta por cuenta ajena, en el salario, en las condiciones de trabajo, en los sistemas de protección social, en los instrumentos de representación y tutela colectiva, etc.), pero se quiere evitar que el Derecho del Trabajo sea un obstáculo para reducir el desempleo, que desanime la inversión, impida la contratación o expulse del mercado de trabajo a trabajadores poco calificados.

Conseguir que la gente salga de las listas del desempleo, y obtenga un trabajo, es el principal objetivo del Estado del bienestar; ese objetivo puede y debe legitimar reformas de la legislación laboral, pero también obliga a someter críticamente esas reformas a la consecución de esa meta, en cuanto que solo se justifica en función de ese designio." (10)

b) UN NUEVO MODELO DE RELACIONES LABORALES.
Desde hace algún tiempo se viene insistiendo en la necesidad de

dar vida a un "nuevo modelo de relaciones laborales". Esas relaciones laborales han de ser coherentes con una situación económica y social profundamente cambiada. "Pretender mantener los esquemas tradicionales de protección del trabajo, sin adaptarlo a las nuevas realidades económicas y sociales, equivaldría a plantear, frente a un ataque nuclear, una línea Maginot de fortificaciones defensivas." (11)

Un nuevo modelo de relaciones laborales implica un nuevo contrato de trabajo. El contrato tipo que todavía prevalece es el producto de una evolución en virtud de la cual el contrato de trabajo tiende a alejarse una vez más de sus orígenes históricos y a acercarse a la figura de relación de empleo en la función pública. El contrato de trabajo tiende a ser un contrato por tiempo indefinido, a tiempo completo, susceptible de permitir una "carrera profesional" del trabajador y puesto al reparo de las alternativas extintivas que pueden derivar del ejercicio, por parte del empresario, de su facultad de resolución unilateral del vínculo.

Es evidente el deslizamiento desde la figura inicialmente contemplada en las codificaciones burguesas hacia el derecho de la función pública. La prevalencia de este tipo contractual era, por una parte, reflejo de la centralidad de la producción industrial (y dentro de ella, de la gran fábrica), y por otra, fruto de unas determinadas circunstancias económicas: los máximos avances en esa línea se consiguen en momentos de gran crecimiento económico (década de los 60, primera mitad de la década de los 70), que parecía dotar al sistema capitalista de una capacidad de atracción ilimitada de las conquistas sociales. El cambio de estos escenarios, impone la búsqueda de un nuevo contrato de trabajo, menos funcional y más adaptable a las cambiantes circunstancias productivas. El nuevo contrato tiene que permitir un uso flexible de la fuerza de trabajo, si bien sujeto a las garantías precisas para impedir la arbitrariedad empresarial, y que facilite el desarrollo de actividades formativas de los trabajadores, actividades que han de desempeñar un papel cada vez más importante en el ámbito de las relaciones laborales.

Un nuevo modelo de relaciones laborales implica unas nuevas relaciones entre las partes del contrato de trabajo. El nuevo sistema ha de ser libre y más participativo. Libre en el aspecto en que se han de recuperar facultades de decisión conjunta de las partes hasta ahora invadidas por un excesivo intervencionismo administrativo y también más libre por cuanto determinadas facultades empresariales han de poder desplegarse sin otros controles a priori que los que deriven de la participación de los trabajadores y de sus representantes en el gobierno conjunto de las relaciones laborales en la empresa.

El nuevo sistema ha de ser más participativo y su adecuado desarrollo solo será posible con un incremento de los derechos de información y de participación de los trabajadores y de sus representantes, en definitiva con el aumento de la corresponsabilidad de los mismos. La participación ha de liberarse del papel subalterno que tradicionalmente le ha sido asignado en determinados planteamientos sindicales, ocupando un lugar importante en la estrategia sindical.

El nuevo modelo de relaciones laborales también implica un nuevo marco normativo autónomo de regulación de las mismas, o sea, un nuevo sistema de negociación colectiva que trate de dar respuesta a las exigencias actuales sin suprimir la función reguladora de dicha negociación y sin afectar sustancialmente a los caracteres del convenio colectivo y sin desmontar el sistema protector (legal pero sobre todo derivado de la autonomía colectiva) del Derecho del Trabajo.

c) RACIONALIDAD EMPRESARIAL Y MERCADO DE TRABAJO.

Es imposible considerar aisladamente el mercado de trabajo sin tener en cuenta la dependencia del mismo del mercado económico. La regulación del mercado de trabajo no puede desconocer las reglas y la lógica del mercado económico, ni tampoco dejar de adecuarse a la evolución del sistema económico y productivo.

En cuanto empleador, el empresario adopta decisiones en el mercado de trabajo, cuya finalidad sobrepasa el marco de ese mercado de trabajo, ya que se adoptan en función de determinadas expectativas y objetivos en su actuación como empresario que

coloca productos o servicios en el mercado. Adquiere y utiliza mano de obra en vista de unos objetivos económicos que están al margen del mercado de trabajo, pero la utilización de esa mano de obra se realiza dentro y a través de las reglas del mercado de trabajo.

Las reglas que ordenan el mercado de trabajo no pueden encerrar en sí mismas ni dejar de adaptarse a las profundas transformaciones de las estructuras económicas y productivas y a la evolución de la economía.

La reordenación del mercado de trabajo debe partir de la aceptación de una mínima racionalidad económica en las decisiones que afectan a este mercado. La aceptación de esa racionalidad supone una limitación de abusos y arbitrariedades empresariales que también está en el origen de muchas de las reglas laborales actuales, pero cuyos objetivos se pueden conseguir mediante otras medidas más sensibles a la racionalidad económica.

La exigencia de racionalidad económica no implica la supresión o enagenación de cualquier otro criterio no economista. La racionalidad económica no puede justificar una absoluta libertad empresarial de contratar, despedir o emplear como privilegio derivado del contrato de trabajo o de su condición de empresario. Esa racionalidad económica sí implica que el interés del trabajador no puede prevalecer frente a otros intereses legítimos, en los que está en juego la propia viabilidad de la organización productiva.

El problema actual se centra en lo obsoleto de algunas reglas que vinieron a responder a problemas concretos de un determinado momento histórico y que se mantienen con la justificación de evitar que vuelvan a plantearse esos problemas, muchos de los cuales respondían a momentos iniciales del capitalismo industrial.

En el Derecho del Trabajo resulta frecuente utilizar la técnica de la prohibición, como respuesta radical, simplificadora, pero eficaz para suprimir conductas desviadas que se encubren detrás de conductas aparentemente lícitas. Para evitar esa desviación o abuso se declaran ilícitas toda una serie de conductas al margen de

su carácter abusivo o fraudulento, lo que supone un límite de carácter absoluto a la autonomía contractual y también al poder de iniciativa empresarial.

Un ejemplo de esta técnica prohibitiva y represora puede ser el de las limitaciones al pago en especie que aparece en la legislación británica y luego se extiende a otros ordenamientos, incluido el nuestro. El pago en especie o en vales, en vez de en moneda de curso legal, dio lugar a indudables abusos en determinadas actividades en los comienzos del capitalismo industrial. Como reacción frente a ello se han establecido límites y prohibiciones al pago en especie que han perdurado más allá del momento histórico en que surgió la prohibición.

En nuestro mercado de trabajo existen prohibiciones cuya explicación está conectada a un determinado momento histórico y a unos determinados problemas sociolaborales de ese momento histórico. El objetivo social que yace en esas medidas perdura, pero es menos claro que el mantenimiento de esas medidas sea necesario para conseguir ese objetivo.

La regla laboral mas permisiva supone un nuevo reequilibrio de los derechos e intereses en juego, pero en todo caso un reglamento de intereses valorado objetivamente, en el que el interés del empleador se conecta a su posición socioeconómica como empresario, las decisiones en relación a la contratación y a la gestión del trabajo se han de examinar y entender en su imputación a una organización productiva.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO PRIMERO

(1) BUEN Lozano, Néstor de. **Derecho del Trabajo**, t. I. México, 1994.
p. 298.

(2) CUEVA, Mario de la. **Derecho Mexicano del Trabajo**, t.II. México,
1967. p.254.

(3) BUEN Lozano. **Op. cit. Supra (1) p. 307.**

(4) JIMENEZ Moreno, Wigberto y otros. **Historia de México.**
México, 1969. p. 562.

(5) **Ibidem Supra (1) p. 313.**

(6) **Idem.**

(7) Op. cit. Supra (1), p. 321.

(8) BORRAJO Dacruz, Efrén. Revista Actualidad Laboral No. 34/19-25 septiembre 1994, Doctrina XXXVII, ¿Reforma Laboral o Nuevo Derecho del Trabajo?, España, 1994.

(9) RODRIGUEZ Piñero Miguel. Revista Editorial, Derecho del Trabajo y Empleo. España, 1994-I.

(10) Op. cit. Supra (9)

(11) DURAN López, Federico. Revista Derecho y Opinión, "Un nuevo modelo de raciones laborales". España, 1994.

CAPITULO II
DERECHO COLECTIVO
DEL TRABAJO

2.1 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN LA DOCTRINA. "En nuestra Ley Federal del Trabajo el Título Séptimo se denomina: Relaciones Colectivas de Trabajo, y el acuerdo fundamental entre sindicatos obreros y patronos: Contrato Colectivo de Trabajo."(12) O sea, que son dos cosas diferentes porque en sí la idea del "derecho colectivo del trabajo" tiene hasta cierto punto arraigo en la doctrina y fuerza legal.

En Alemania se refieren al "Derecho Colectivo del Trabajo" y de igual manera lo hacen los juristas argentinos. Caso contrario ocurre con los autores franceses, quienes hacen caso omiso de la división del Derecho Colectivo del Trabajo en "Relaciones Colectivas de Trabajo y Contrato Colectivo de Trabajo", ya que ellos tratan los temas propios del derecho colectivo sin mencionar que pertenecen a una división específica de la disciplina. En España, los temas del derecho colectivo se integran al estudio general del derecho. Los italianos estudian por separado el derecho individual y el colectivo. En México nuestros autores son conscientes de la distinción entre derecho individual y derecho colectivo.

2.2. EL DERECHO COLECTIVO COMO DERECHO DE CLASE.

El derecho individual del trabajo es una creación del Estado para intentar llevar al trabajador (considerado individualmente) el beneficio de una legislación protectora que impida la explotación patronal. El derecho individual se integra para evitar que la ignorancia de clase por parte del trabajador permita que sea explotado. No así el derecho colectivo que pretende que el trabajador que conoce la realidad de su posición social adquiera una plena conciencia de clase y para ello crea los instrumentos colectivos (coalición, asociación profesional, sindicato y huelga) que le van a permitir a través de la unión proletaria, tener un equilibrio de fuerzas para con las del patrón y más aún, superar las de éste.

El derecho colectivo crea normas que regulan las relaciones individuales a través de los contratos colectivos, lo cual no implica que se desconozca la realidad del predominio de lo colectivo sobre lo individual.

2.3 CONTENIDO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

El contenido del derecho colectivo varía en atención a las circunstancias, más que nada depende de la política social que se observe en cada Estado.

En nuestro país, nuestra Constitución Política reconoce el derecho de asociación profesional, derecho de huelga y el establecimiento específico a nivel legal del contrato colectivo de trabajo.

El derecho colectivo no está integrado nada más por instituciones que favorecen a los trabajadores. De algún modo el reglamento interior de trabajo constituye la contrapartida del contrato colectivo de trabajo. El paro conforma un derecho patronal. El reconocimiento expreso a las causas colectivas de modificación, suspensión o terminación de las relaciones de trabajo atiende a la intención de limitar las responsabilidades patronales e impedir que su duración inapropiada provoque un conflicto insuperable a los intereses del patrón.

El estudio del derecho colectivo se divide en:

- 1. Derecho de asociación profesional.**
- 2. Contrato colectivo de trabajo.**
- 3. Reglamento interior de trabajo.**
- 4. Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.**
- 5. Derecho de huelga.**

La libertad de coalición es el fundamento del derecho colectivo del trabajo y se entiende sustantivamente como la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes. Gramaticalmente es una confederación, liga, unión.

La asociación profesional representa la organización permanente de los trabajadores y patronos en defensa de sus intereses comunes.

El contrato colectivo del trabajo es el pacto que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y

patronos y fija las condiciones generales de prestación de los servicios.

El reglamento interior de trabajo es un conjunto de normas que sirven para el mejor desarrollo del trabajo y la aplicación adecuada del contrato colectivo.

Los conflictos colectivos de trabajo se resuelven a través de los métodos procesales como son la suspensión, modificación y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

El derecho de huelga implica el suspender el trabajo en una determinada empresa o establecimiento, es en pocas palabras el derecho a no trabajar.

2.4 LOS FINES DEL DERECHO COLECTIVO.

Fundamentalmente son tres: La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasistas; el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de la empresa, y el reconocimiento

estatal de la autodefensa proletaria. Los fines del derecho colectivo se manifiestan fundamentalmente en las instituciones que son: el sindicalismo, contratación colectiva y derecho de huelga.

"Un poco enfrente de las tres instituciones fundamentales y recogiendo particularmente los intereses patronales, en el derecho colectivo se regulan otras instituciones que, en cierta medida, son compensatorias. Al sindicalismo obrero se antepone el sindicalismo patronal. Al contrato colectivo se antepone el reglamento interior de trabajo. Al derecho de huelga se antepone el conflicto colectivo de carácter económico que se puede traducir en la modificación, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo."(13)

En nuestro país se reconoce como finalidad esencial del derecho colectivo del trabajo la de constituir un elemento de equilibrio. Jurídicamente queda fuera la fuerza económica de las empresas y a esto se debe que nuestra ley otorgue a los trabajadores ventajas que se compensan con la mayor capacidad económica patronal.

2.5 NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. El derecho colectivo constituye, en parte, derecho público porque comprende todo un capítulo de garantías frente al estado, "en realidad la tendencia general de la disciplina lo encuadra y quizá en forma enérgica, con una expresión contundente del derecho social, esto es, del que nace y se autoriza en beneficio de quienes pertenecen a una determinada clase social." (14)

El derecho colectivo no es un derecho de la clase trabajadora frente a la clase empresarial, porque es ante todo un derecho que crea instrumentos de equilibrio, tanto para la clase trabajadora como para la clase empresarial. Es un derecho para ambas clases.

2.6 CONCEPTOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO. Es el capítulo del derecho del trabajo que establece los caminos institucionales de la lucha de clases. Sus ventajas son:

a) Determinar su condición esencial de formar parte del derecho del trabajo.

b) Es un derecho cuyos destinatarios son las clases sociales.

c) Su finalidad primordial es el señalar caminos jurídicos a los conflictos.

d) Es breve.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

CAPITULO II

(12) Op. cit. Supra (1) p. 563.

(13) Op. cit. Supra (1) p. 575.

(14) Op. cit. Supra (1) p. 583.

CAPITULO III
LA LIBERTAD SINDICAL

3.1 ASOCIACIÓN PROFESIONAL Y SINDICATO.

Tradicionalmente los términos "asociación profesional" y "sindicato" se utilizan como términos análogos aun cuando no lo son, ya que la asociación profesional se manifiesta en el sindicato, de aquí que el artículo 356 de la LFT define al sindicato como una "asociación".

3.2 LA LIBERTAD SINDICAL. El sindicalismo fue

consecuencia de la formación de la comunidad obrera, ente social que proclamó el nacimiento de un interés general y que fue llamado el interés profesional y que era el trabajo de hoy y de mañana, o sea, un interés que también contemplaba a los hombres del futuro. Para que esta nueva perspectiva se llevara a cabo, las comunidades obreras pedían la supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga y el reconocimiento de su derecho a sindicarse y exigir la negociación y contratación colectivas por el procedimiento de huelga.

"Las causas inmediatas de las asociaciones sindicales fueron la miseria de los trabajadores y el trabajo en común: en las

primeras fábricas deben haber conversado los obreros de su tragedia, de la mentira de las leyes y de la injusticia del régimen en el que vivían. La semejanza de vida, de interés y de propósitos, unió a los hombres, de tal suerte que en aquellas fábricas se formaron, de manera natural, y como un imperativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores. Así relatan los autores ingleses el origen de las trade-unions; y así se formó en el año de 1906 el Gran Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz".
(15)

La explosión sindical se inicia en el último cuarto del siglo XVIII, época en la que la palabra libertad se escuchaba en los círculos sociales de Francia e Inglaterra. Las leyes represivas de las coaliciones, asociaciones y huelgas fueron como un balde de agua helada sobre los trabajadores, los cuales no se resignaban a ser máquinas y por eso se aprestan a defender su trabajo y dignidad.

La conquista de la libertad sindical fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del estado; la libertad

sindical por naturaleza es un derecho político. El reconocimiento de la libertad sindical es un acto de soberanía del pueblo intocable para el estado.

3.3 PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL. El artículo 123 constitucional, fracción XVI expresa por vez primera la garantía social otorgada de manera formal a los individuos, patrones y trabajadores para constituir sindicatos. La Constitución de Weimar en su artículo 159 expresa: "la libertad de coalición para defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la vida económica está garantizada a cada una de las profesiones. Todos los acuerdos y disposiciones tendientes a limitar o trabajar esta libertad son ilícitos".

En la constitución francesa del 27 de octubre de 1948; en la Carta de la Organización de los Estados Unidos Americanos, aprobada en Bogotá, Colombia en 1948; en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, firmada en Bogotá, Colombia el 2 de mayo de 1948; en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; en la Carta

Internacional Americana de Garantías Sociales, firmada en Bogotá, Colombia el 2 de mayo de 1968; y otros, en todos estos documentos impera una tendencia individualista que atribuye a la libertad sindical una proyección paralela a las declaraciones emanadas de la Revolución francesa.

El Capítulo III ("Derecho Colectivo del Trabajo") de la Declaración de Querétaro del 26 de septiembre de 1974 expresa ampliamente tanto la concepción individualista como la colectivista, pues señala:

1.- "Las libertades de sindicación, negociación y contratación colectivas y de huelga, son elementos constitutivos de la democracia;

2.- Los trabajadores, sin necesidad de ninguna autorización previa tienen derecho de ingresar al sindicato de su elección, a constituir nuevos sindicatos y a separarse en cualquier tiempo de aquel del que formen parte;

3.- Los sindicatos de trabajadores, sin necesidad de autorización previa, pueden libremente redactar sus estatutos y reglamentos, formular sus programas de acción, elegir a sus

representantes, organizar su administración y sus actividades, y comparecer ante toda autoridad en defensa de sus derechos y los de sus miembros.

4.- Las autoridades y los empresarios deben abstenerse de toda intervención que desconozca o limite los derechos y libertades de los sindicatos o entorpezca su actividad.

Los dirigentes sindicales sólo podrán ser separados de su trabajo previa sentencia ejecutoria.

5.- Los sindicatos tienen derecho a que se reconozca su personalidad jurídica y a que el reconocimiento no esté sujeto a condiciones que limiten sus derechos y libertades.

6.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o desconocimiento de su personalidad o de la legitimidad de sus directivas por vía administrativa;

7.- Los sindicatos de los trabajadores, sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a la negociación y contratación colectiva a fin de establecer las condiciones generales de trabajo y fijar sus relaciones con los empresarios; y

8.- Las leyes reconocerán el derecho de huelga para obtener el respeto del derecho sindical, la celebración, modificación y

cumplimiento de los contratos y convenios colectivos, el cumplimiento colectivo de las normas de trabajo, y de una manera general la satisfacción de los derechos del trabajo como el elemento primario de la vida económica.

Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a participar en la elaboración y aplicación de los programas de política social."(16)

En síntesis, una de las garantías mas importantes de la persona humana es el derecho a la libre asociación.

El artículo 358 LFT textualmente dice "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él; cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior se tendrá por no puesta."(17)

En la práctica dicho precepto no se ha cumplido. La garantía que otorga faculta al trabajador que ingresa a un sindicato para que

pueda separarse del mismo cuando así lo desee, pues su afiliación al sindicato no tiene que ser para siempre.

La ley laboral establece "que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sea expulsados del sindicato contratante".(18) En teoría, si un trabajador está en posibilidad de renunciar al sindicato al cual está afiliado en la práctica no puede hacerlo porque si renuncia, el patrón le aplica la cláusula de exclusión, lo que implica la pérdida de su trabajo y es sin responsabilidad para el trabajo. Pero claro, al final "los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, a elegir libremente a sus representantes, a organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción."(19)

3.4 DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y LIBERTAD DE AFILIACIÓN SINDICAL. El derecho a la sindicalización es un derecho colectivo de clase y junto a él se puede aceptar un derecho de afiliación sindical, de corte individualista y supeditado al interés colectivo.

El sindicalismo se entiende como un derecho colectivo debido a su naturaleza del sindicato, origen, desarrollo histórico y fines que se propone dentro del contexto de la lucha de clases.

En cuanto a su naturaleza, la constitución de un sindicato es un negocio jurídico colectivo que exige la concurrencia de, por lo menos, 20 trabajadores en servicio activo o de 3 patronos, o sea, que jurídicamente es imposible ejercer individualmente el derecho a constituir sindicatos.

La finalidad esencial de los sindicatos obreros es la celebración de contratos colectivos de trabajo. Este derecho exige una pluralidad de trabajadores y está condicionado a que el sindicato represente a la mayoría del interés profesional en la empresa y su pérdida produce a su vez la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Algo parecido ocurre con el derecho de huelga, que es un arma para el sindicalismo porque es un derecho de las mayorías.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

En cuanto al origen del sindicalismo, tenemos que los sindicatos son producto del desarrollo capitalista. Nacieron en Inglaterra y expresaban la idea de conjunto, ya que los sindicatos pretendían la unidad de los trabajadores, que era la fuerza que les permitía un equilibrio de poderes con el empresario. La unión de los trabajadores da origen al internacionalismo proletario.

Históricamente el sindicalismo se desarrolló como un agregado humano inconsciente de su finalidad concreta: la unión y consecuentemente un equilibrio de fuerzas para con el patrón; y solo lo hicieron o surgió como una voluntad colectiva frente al patrón; todo esto contrario a la idea en como lo concebía Juan Jacobo Rousseau, quien veía al sindicalismo como un acto creador del estado, o sea como un contrato social. Pero antes que una institución jurídica el sindicalismo fue un producto del hombre-masa que perdía su individualidad para formar parte de un ente colectivo social. Posteriormente el derecho burgués reconoce la realidad social del sindicalismo incorporándolo a la norma constitucional.

En cuanto a los fines del sindicalismo tenemos que el derecho que nació del liberalismo se inspiró en la libertad y en la voluntad, en la libertad fue como un elemento ambiental indispensable y en la voluntad lo hizo como factor necesario para la creación de resultados jurídicos "el acto jurídico que expresa una conducta trascendente solo es concebible en la pureza voluntarista que excluye cualquier motivación ajena dolosa, de mala fe o violenta y rechaza al error y al estado de necesidad. Se trata, pues, de un derecho hecho por el hombre y para el hombre."(20)

El sindicalismo es el principal exponente del derecho social, pero este derecho social no tiene como destinatario al hombre, sino que su finalidad es clasista pues solo los hombres que pertenecen a una clase encajan en sus disposiciones pero siempre y cuando y hasta en tanto pertenezcan a esa clase.

"En la medida en que el hombre, en cuanto pertenece a una clase, puede acceder al sindicalismo (que a su vez, es consecuencia e instrumento de las contradicciones de clase), su individualidad resulta secundaria. Se convierte, dicho sea con toda

clase de reservas, en un ser fungible, sustituible por otro de especie y calidad semejante (que derivan de su adscripción a un determinado sindicato); en un número y en un voto como elemento de decisiones mayoritarias. Su voluntad solo es válida para integrar una voluntad colectiva."(21)

En el derecho sindical y en la lucha de clases es al trabajador a quien se dirigen sus normas. En síntesis, en vez de ser el hombre un sujeto determinado como titular de los derechos sociales lo es mas que nada la categoría: o sea, el obrero, campesino, trabajador intelectual.

El derecho de sindicalización se entiende como un derecho clasista, colectivo, destinado solamente a una categoría de sujetos, de relevancia social. Pero, en la medida en que la clase social es una suma de individuos, los caminos de acceso al sindicalismo exigen una conducta individual, o sea, una decisión que conlleva el ejercicio de un derecho subjetivo social: la afiliación sindical.

El derecho de sindicalización se atribuye al grupo y la afiliación sindical al individuo, y es entonces que se habla de "derecho de sindicalización" y "libertad de afiliación sindical".

Dentro de la libertad sindical hay dos tipos de libertades que son: la libertad positiva y la libertad negativa.

La libertad positiva consiste en la participación de los trabajadores para la constitución de un sindicato o en la adhesión a un sindicato previamente constituido. En cualquiera de estas formas, la libertad positiva (su ejercicio) supone la concurrencia de más de una voluntad, ya que la simple adhesión a un sindicato ya constituido exige la aceptación del sindicato a la petición de ingreso. Con lo que se concluye que el ejercicio de esta libertad no es tan ilimitado.

La libertad negativa consiste en permitir a los trabajadores abstenerse de ingresar a un sindicato y, en ocasiones, separarse de él. El trabajador en esta libertad negativa, es libre para permanecer afiliado, no afiliarse o para separarse; lícitamente no se le puede

obligar a hacer otra cosa, pero sí se le presiona con la amenaza de la pérdida del empleo, para el caso de que ejerza su derecho de afiliarse.

3.5 DEFINICIONES DOCTRINALES DE SINDICATO.

Gramaticalmente sindicato significa: "Agrupación formada por personas de la misma profesión para la defensa de intereses económicos comunes".(22)

Cabanellas considera que es toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos que está constituido con carácter permanente y cuyo objeto es el defender los intereses profesionales de sus integrantes, o bien para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

García Abellán dice que es una agrupación institucional de productores cuyo fin es el ordenar las profesiones y defenderlas representándolas jurídicamente en un régimen de autogobierno en

colaboración con el estado y respecto de su acción económica y político-social.

Pérez Botija considera que es una asociación con tendencia institucional y que reúne a las personas que tienen un mismo oficio, para la defensa de sus intereses profesionales.

Para Juan D. Pozzo el sindicato es una agrupación de trabajadores o empleadores con una organización interna permanente y que obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo, a su vez, la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida, en especial el trabajo de sus miembros.

Manuel Alonso García dice que es toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente que está constituido con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión y así mismo es para regular las condiciones de trabajo.

Néstor de Buen Lozano considera que el sindicato es la persona social que está libremente constituida por trabajadores o patrones y que es para la defensa de sus intereses de clase.

3.6 CLASIFICACIÓN LEGAL DE LOS SINDICATOS. En nuestra legislación laboral hay sindicatos de trabajadores y patrones, los cuales a su vez se dividen en:

Sindicatos de trabajadores:

I. **Gremiales**, están formados por trabajadores de una misma profesión o especialidad.

II. **De empresa**, están formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

III. **Industriales**, están formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial.

IV. **Nacionales de industria**, están formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas entidades federativas.

V. **De oficios varios**, están formados por trabajadores de diversas profesiones. Solo se pueden constituir cuando en el

municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

Para ser miembro de un sindicato de empresa es requisito trabajar en la empresa de que se trate.

Los sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades.

II. Nacionales, están formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

En los sindicatos para trabajadores pueden ingresar los mayores de catorce años. Los trabajadores de confianza no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores. Los sindicatos determinan en sus estatutos la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Los sindicatos se han de constituir con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la

determinación del número mínimo de trabajadores, se toma en consideración a aquellos cuya relación de trabajo haya sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud del registro del sindicato y a la en que se otorgue este.

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

CAPITULO III

(15) CUEVA, Mario de la. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo,** Tomo II. México, 1993. p. 251.

(16) Op. cit. Supra (1) p.p. 610-611.

(17) MEXICO. **Ley Federal del Trabajo. Art. 358.**

(18) Op. cit. Supra (17) Art. 395.

(19) CAVAZOS Flores, Baltazar. **35 Lecciones de Derecho Laboral.** México 1982. p. 252.

(20) Op. cit. Supra (1) p. 613.

(21) Idem p. 614.

CAPITULO IV

LA HUELGA

4.1 LA HUELGA COMO FENÓMENO SOCIAL. El movimiento obrero de los trabajadores del siglo XIX tuvo su fuerza en la acción y luchó con la burguesía y su estado, a través de su unión y la huelga, así mismo afrontó los delitos de coalición, asociación sindical y suspensión colectiva de los trabajos, obtiene sus primeras victorias en las circunstancias y en las fechas que dieron origen a la era de la tolerancia.

La huelga sirve al sindicalismo para conservar los beneficios ya obtenidos porque su misión consiste en promover la unión de los trabajadores para la conquista de condiciones cada vez mejores de prestación de los servicios, en espera del advenimiento de una sociedad en la que reine la justicia para todos.

El derecho laboral ha evolucionado en cuanto a su forma, sigue manteniendo su esencia, la cual nunca se podrá cambiar porque el trabajador de ayer, hoy y mañana, siempre ha tenido y tendrá por objeto pagar mas y trabajar menos, esta idea se aplica por igual al trabajador tanto de Latinoamérica como el europeo o al de la China Comunista. El derecho del trabajo ha tratado de proteger al trabajador con normas que le puedan proporcionar un mayor salario y

una menor jornada, estos son principios del salario mínimo y de la jornada máxima.

En la práctica no siempre se cumplen las normas laborales porque existen miles de trabajadores que no reciben el salario mínimo y otros tantos que se encuentran sujetos a jornadas inhumanas de trabajo.

El rico y el fuerte siempre han abusado del pobre y del débil, y de aquí se partió sobre la necesidad de legislar en favor de los trabajadores a fin de garantizarles una vida decorosa... una vida digna de ser vivida.

Para poder hacer efectivos los derechos consignados por la ley, se requiere que existan instrumentos adecuados para ello. El derecho de huelga es el medio mas eficaz por el cual se puede "persuadir" al empleado para que cumpla con sus obligaciones. Es un derecho fundamental de la clase trabajadora, y es irrestricto e irrenunciable.

Cuando los trabajadores llegan al poder, el derecho de huelga desaparece. En Cuba, Rusia y en los países donde ha triunfado el proletariado, la huelga no existe y es repudiada por el estado. Sucede lo mismo en los países en donde existe la huelga en los servicios públicos, si estos son administrados por particulares, el estado tolera las huelgas con ciertas limitaciones, pero si los servicios los proporciona el estado, las autoridades comúnmente tratan de reprimir dichos movimientos, argumentando que los sindicatos que las promueven son comunistas.

En los países totalitarios la huelga está prohibida y está considerada como un delito.

Normalmente las huelgas son el resultado de un descontento y constituyen una reacción legítima contra la explotación patronal. Abundan cuando un sistema capitalista aburguesado (en donde los patrones son los titulares de todos los derechos y los obreros solo lo son de las obligaciones) se comienza a descomponer. Las autoridades del trabajo deben proteger las huelgas para así lograr un equilibrio entre los factores de la producción, pero cuando la protección resulta exagerada (se consienten peticiones que puedan

acabar con fuentes de trabajo) se provoca la inflación y la desconfianza en la inversión.

De lo anterior surge la necesidad de una adecuada reglamentación del derecho de huelga, que permita a los trabajadores la satisfacción de sus anhelos y que a su vez permita al empresario progresar con justicia y libertad.

La huelga implica (como instrumento de presión) la respuesta a la fuerza coactiva del estado, la que se manifiesta con el castigo a las conductas contrarias al orden. Si el estado es capitalista o en vías de desarrollo tendrá interés por conservar el orden económico, académico y político. En este sentido la huelga es un acto contrario al orden establecido.

En México la huelga ha sido considerada como un delito (art. 925 Código Penal de 1871). Ya vimos que durante la revolución, Carranza la sanciona con la pena de muerte y meses después al promulgar la constitución, le atribuye el carácter de garantía social. Durante el gobierno del Presidente Adolfo López Mateos el derecho de huelga se vuelve a transformar en delito de disolución social, y

con ello la huelga llega a ser un impedimento y es entonces que los trabajadores deciden superar el obstáculo y nace la huelga constitucional.

4.2 DERECHO A LA HUELGA Y DERECHO DE HUELGA. El derecho a la huelga es un derecho social, que es anterior a toda regulación jurídica. En la época en que el trabajo no era importante para el legislador, el patrón como depositario de la fuerza económica decidía libremente sobre su empresa y la huelga constituía la reacción natural de los trabajadores ante dicha injusticia. Como ejemplos de ello están la huelga de Río Blanco (1907), en la cual los trabajadores espontáneamente se niegan a volver al trabajo; la huelga de Cananea (1906), la cual se convierte en una conducta activa, dinámica y que expresa no ya la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo en una negociación; y por último la huelga del 31 de julio de 1916, la cual provocó la ira de Venustiano Carranza.

El derecho de huelga encuentra su fundamento en la norma escrita y deriva del reconocimiento que efectúa el estado sobre la

existencia de ese derecho social. El derecho a la huelga es un derecho natural social y el derecho de huelga es un derecho legal.

El derecho a la huelga puede sustentar una tesis anarquista (de rechazo al estado), pero a su vez el estado puede ser consciente de ello y en esa medida convierte ese derecho en un instrumento jurídico de valor formal eficaz, siempre y cuando no se encuentre en juego sus intereses directos y sometido a su control. De aquí que el derecho a la huelga sea solamente un trámite administrativo en su primera etapa y excepcionalmente jurisdiccional, como ejemplo de esto tenemos cuando se pone en manos de la autoridad la decisión respecto de su imputabilidad.

4.3 DERECHO DE HUELGA: INSTRUMENTO DE LA LUCHA DE CLASES. Histórica y jurídicamente la huelga es un instrumento de la lucha de clases. Posee un ambiente capitalista y tiene como finalidad el que los trabajadores obtengan a través de la suspensión del trabajo el mejorar sus condiciones de trabajo o el cumplimiento de las pactadas.

En México, la huelga funciona con este carácter pero siguiendo a la vez un camino paralelo al de USA, es un instrumento reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo; salvo excepciones, la huelga puede tener por objeto exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

4.4 DEFINICIÓN DE HUELGA. Para definir a la huelga hay que considerar los hechos que la ponen de manifiesto; la suspensión de labores y su finalidad, el ejercicio de una presión en contra del patrón para la obtención de un propósito colectivo.

Para Néstor de Buen Lozano la huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo. (Op. cit. supra 1, P.878)

Nuestra ley laboral define a la huelga como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".(23)

4.5 LA HUELGA COMO ACTO JURÍDICO. El derecho de huelga es la facultad de un grupo social de suspender el trabajo de una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico (en sentido estricto) encaminado a la producción de efectos materiales y que es la suspensión de labores. El fin mediato es el presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo.

El estado tiene la necesidad de encaminar las fuerzas sociales para impedir que alteren en su perjuicio el orden, esto ha llevado al estado a convertir la huelga en un acto complejo porque el hecho social de la huelga exige la observancia de requisitos legales, y de aquí que la huelga es un derecho condicionado porque está sometida a determinados requisitos.

El derecho de huelga no es un derecho individual de los trabajadores sino mas que nada es un derecho de la clase trabajadora, porque su ejercicio se atribuye al grupo de trabajadores no a los trabajadores en particular. En cuanto a su conducta la huelga es legítima independientemente del apoyo mayoritario porque el sindicato o la coalición mayoritaria que la lleve a cabo no incurren

en responsabilidad. El requisito de mayoría funciona como condición y su confirmación depende del proceso de calificación. No es una condición suspensiva puesto que es una condición resolutoria porque la mayoría se declara en contra de la huelga y a partir de este momento la huelga pierde su eficacia.

Ante todo hay que diferenciar entre el derecho de huelga y su ejercicio. El derecho de huelga es un derecho social subjetivo, porque corresponde al grupo (sindicato o coalición) y no a los trabajadores como entes individuales. El derecho de huelga obedece a una condición resolutoria que viene a hacer el rechazo por la mayoría de los trabajadores. Como conducta, el ejercicio del derecho de huelga conforma un acto jurídico en sentido estricto porque es una manifestación de voluntad que se encamina a la producción de efectos materiales a la cual la ley le atribuye consecuencias jurídicas. La huelga tiene como fin el de ejercer una presión sobre el patrón para de esta forma satisfacer un interés colectivo legítimo.

4.6 ACEPCIONES DE LA HUELGA. Sobre la huelga, la ley utiliza las siguientes acepciones:

I. Huelga legalmente existente es aquella que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el art. 450 LFT.

II. Huelga ilícita, es aquella en la que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades; y en caso de guerra, los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno, art. 445 LFT.

III. Huelga justificada, aquella en la que los motivos son imputables al patrón, art. 446 LFT.

4.7 NATURALEZA COLECTIVA DE LOS OBJETIVOS DE LA HUELGA. Originariamente el derecho de huelga es un derecho de cada trabajador pero con un sello colectivo; el derecho de cada trabajador consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho y a su vez contiene un aspecto colectivo porque ese derecho solo lo puede ejercer para la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza colectiva.

El derecho de huelga es un derecho colectivo que consiste en que los grupos obreros (a través de su ejercicio) tienen el deber de

promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de los que ya son trabajadores y de los que en un futuro lleguen a serlo.

Las coaliciones obreras y los organismos sindicales tienen el derecho y el deber de cumplir su misión que es el mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, tanto presentes como futuras, y la preparación del mundo justo del mañana.

Un problema importante en la huelga es el establecimiento sobre cuales son los intereses en que su afectación justifique un conflicto, ya que hay que determinar si la violación o el tratar de perfeccionar un derecho individual o la suma de los derechos individuales, pueden provocar lícitamente la huelga, ya que en ocasiones los sindicatos emplazan la huelga para apoyar derechos individuales que estiman violados. El problema se plantea respecto a dos motivos o causas de huelga, que son: la exigencia del cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-ley (art. 450-IV LFT) y la del cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades (art. 450-V). Hay que distinguir entre individual, general y conflicto para resolver este problema; los conflictos generales son la suma de conflictos individuales y su

protección se ejerce mediante acciones individuales. Los conflictos colectivos se deben a intereses del grupo y su protección exige acciones colectivas. Habrá conflictos colectivos imputables al empresario, en los casos de cumplimiento de los Contratos Colectivos de Trabajo o Contratos-ley y al de las obligaciones legales en materia de participación en las utilidades en los casos siguientes:

a) En el caso de que se vulnere el elemento obligatorio de los contratos colectivos, si ello afecta a la categoría que representa el sindicato y no a los derechos subjetivos de este.

b) En el caso en que se vulneren los derechos que establezca el contrato colectivo de trabajo, correspondientes a las condiciones individuales para la prestación de los servicios, porque el empresario lo incumpla creando condiciones inferiores a las establecidas en el contrato colectivo de trabajo o contrato-ley.

c) Cuando se afecten las condiciones colectivas para la prestación de los servicios.

d) Si no se entrega a los trabajadores la copia de la manifestación anual, ni se les permita analizar (durante 15 días) sus anexos.

e) Si no se integra la comisión de los representantes patronales que determinan la participación individual de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

f) Si no se entrega a la comisión los elementos que se necesiten para fijar la participación individual en las utilidades.

4.8 LA HUELGA Y EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El fin más importante que persigue la huelga es el celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, el cual es un instrumento que sirve para crear un equilibrio. Por sí mismos los trabajadores no pueden celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo ni tampoco los Contratos-ley, ya que necesitan que exista un sindicato, porque este es el único activamente legitimado para celebrarlo. El requisito de mayoría ratifica un derecho colectivo, pero que no constituye el requisito sine qua non para su celebración, porque ese requisito solo se actualiza cuando la firma del Contrato Colectivo se busca a través de un conflicto de huelga y una vez que esta ha estallado se plantea como causa de inexistencia que solo la minoría de los trabajadores la apoya.

Cuando con la huelga se pretende la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo y la autoridad se da cuenta de que en la empresa de que se trata ya existe un contrato celebrado, entonces el Presidente de la Junta puede no dar trámite al escrito de emplazamiento (art. 923 LFT).

Si lo que la huelga pretende es la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, hay que remitirnos a las fracs. II y VII del art. 450 LFT, que pretende presionar al patrón para que acceda a las peticiones sindicales que resulten compatibles con su situación económica.

En el caso en el que el objeto de la huelga lo sea el obtener de los patrones la celebración o revisión del Contrato-ley, estaremos en presencia de un problema con características diferentes porque no depende de la voluntad de un solo patrón el pactar un contrato-ley o revisarlo, hay que presionar a todos los patrones. (fr. III art. 450 LFT).

En el caso en que se pretenda exigir a través de la huelga el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-ley,

vemos que dicho objeto está condicionado al hecho de que el contrato hubiera sido violado.

Para que la huelga sea procedente hay que invocar la violación, pero su naturaleza ha de ser colectiva y así entonces se cumple con el requisito de fondo. Y si se pretende que la huelga sea imputable es necesario que el contrato haya sido violado, pero en forma colectiva. Si la violación al contrato es cierta pero por su naturaleza no se puede subsanar, la huelga no será el medio adecuado y entonces la huelga no tiene objeto de ser, esto lleva a la necesidad de que si el patrón no cumple, el sindicato convenga el pago de penas cuando se trate de una obligación de hacer o de dar en un tiempo determinado.

Para la calificación de la huelga por cumplimiento se debe tomar en cuenta la naturaleza de la causal que se invoque y no el hecho de si es cierta o falsa o las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de la huelga; lo anterior representa en cierta forma una abstención en la defensa del patrón cuando el sindicato (de mala fe) plantea una huelga cuyo objeto es legal pero falso. Luego entonces, la existencia de la huelga será declarada y el sindicato se podrá abstener de pedir la imputabilidad porque la amenaza de que la

suspensión de labores se prolongue, llevará al patrón a consentir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos.

En lo conducente a las disposiciones legales cuya violación genera la huelga, solo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos, como lo son: la entrega de la copia de la manifestación anual o la exhibición de los anexos, la constitución de la comisión mixta y la entrega a esta del material necesario para que pueda rendir su dictamen. Cosa contraria es el hecho de que no serán motivo de huelga las violaciones de derechos individuales, aunque sean tan importantes como el cobro de la participación personal.

El art. 450, fr. VI de LFT establece la huelga por solidaridad, que no es otra sino aquella que apoya una huelga cuyo objeto sea alguno de los enumerados en las fracciones anteriores del mencionado artículo.

4.9 NATURALEZA JURÍDICA DE LOS REQUISITOS DE LA HUELGA. Los requisitos de la huelga son: de forma, de mayoría

obrero y de fondo; el derecho de huelga está condicionado al cumplimiento de estos requisitos, los cuales al ser observados determinan su procedencia pero no su existencia de la huelga. Los requisitos son presupuestos y condiciones que afectan a la huelga en lo conducente a su calificación, pero no en lo referente al hecho mismo de la suspensión concertada de labores, la que se puede producir con todas sus consecuencias al margen de los requisitos.

La huelga es la suspensión temporal de las labores y es decretada por una coalición de trabajadores.

El derecho sanciona la suspensión concertada cuando satisface determinados requisitos, de lo contrario la huelga sería cierta, real y efectiva pero jurídicamente improcedente.

Los requisitos atienden a dos situaciones diferentes, en la forma importa el emplazamiento a través de la autoridad, que exprese peticiones concretas, se trata de un acto preliminar en el cual se anuncia el propósito de suspender el trabajo si el patrón no accede a lo pedido. "En esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga que otorga a esta una

condición de juridicidad. Si no se cumple, la huelga será un acto social, real y trascendente, pero jurídicamente no vinculante."(24)

El requisito de mayoría no es un requisito para la huelga, ya que lo que determina la improcedencia de la huelga y hace que pierda su eficacia es la manifestación de la mayoría en sentido contrario a la huelga, de ahí que se trata de una condición resolutoria.

Como conducta colectiva, la huelga puede satisfacer los tres requisitos y ser improcedente, lo cual sucede cuando estalla la huelga antes o después del día y hora anunciados o en locales no determinados con anterioridad, y es entonces que se presenta otra situación, en la que como conducta, la huelga se ha de producir en un cauce jurídico concreto, o sea, el emplazamiento a huelga marca límites temporales y territoriales que son cumplidos por los trabajadores y que vinculan al patrón, porque este ha de respetar esos límites.

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

CAPITULO IV

(22) Op. cit. Supra (13) Art. 440.

(23) Op. cit. Supra)1) p. 898.

CONCLUSIONES

Ya sabemos que el Derecho del Trabajo surgió con las primeras leyes obreras y desde entonces, no ha dejado de suscitar reflexiones políticas y doctrinales.

El fin del Derecho del Trabajo es la protección del trabajador, aún cuando es ambivalente en el sentido en que el mismo sirve a los trabajadores, pero también a los empresarios.

No se puede prescindir del Derecho del Trabajo, ya que es necesario para conseguir un equilibrio entre lo económico y lo social, la seguridad y la libertad, la eficacia y la equidad, lo individual y lo colectivo, etc.

La constitución del Derecho del Trabajo como rama autónoma del derecho se ha producido por un doble movimiento de declive del Contrato individual como cuadro jurídico exclusivo de la relación de trabajo, y de reconocimiento de derechos definidos colectivamente (derechos colectivos o regulación colectiva) que fundan o confortan derechos individuales, o sea, derechos que cada trabajador puede oponer a su empresario. De aquí que una de

las nociones más originales del derecho del trabajo es la de derecho individual de ejercicio colectivo, noción que se encuentra en el corazón de la concepción francesa del Derecho de Huelga, del Derecho Sindical y del Derecho a la negociación colectiva. Se plantea así, tanto el problema de la protección del individuo por el grupo como el de la protección del individuo contra el grupo.

Conforme al Derecho del Trabajo Español, el Actual Derecho del Trabajo debe de ser reformado, la reforma contempla al Nuevo Derecho del Trabajo como un Derecho de organización y no sólo de protección al trabajador, ya que el trabajo se presta dentro de unas unidades de producción de bienes y servicios sometidas a un proceso creciente de racionalización, en el que la asunción del riesgo y la aceptación del cambio son condiciones de seguridad para el futuro, cuando no de supervivencia en el presente. La protección social de quien la necesite tendrá que hacerse a cargo de la sociedad y, por tanto, del Estado, y no interfiriendo en las exigencias funcionales de una organización.

La empresa es un ámbito de organización de la prestación de trabajo regida por la subordinación a las órdenes y directivas del empresario. El Contrato de Trabajo sería un elemento de mediación como sancionador jurídico de la desigual relación de poder. La extensión de la subordinación y la amplitud de reconocimiento de un poder privado entre las personas es consecuentemente un elemento central en la regulación de la relación de trabajo considerada desde el aspecto individual de la misma en un sistema construido desde el Contrato de Trabajo y el interés de empresa, como nociones que se interfieren y confrontan.

El ejercicio del poder empresarial, en el cual intervienen los trabajadores destinatarios de la decisión o sus representantes, ha de incidir teniendo en cuenta el interés individual o colectivo. Lo cual no implica compartir el poder de administración de la relación de trabajo, sino que simultáneamente constituyen instrumentos para la actividad de los derechos de representación de los trabajadores y la satisfacción de la finalidad de defensa de los intereses representados.

El nuevo Derecho del Trabajo es propugnado por la legislación de reforma del "mercado de trabajo" y se moldea como instrumento de política económica dirigido a integrar las relaciones entre capital y trabajo en el contexto económico general. Un contexto o ambiente que se caracteriza por crisis estructurales, impulsadoras de radiante transformación en la configuración de los procesos económicos y sociales que demandan "nuevas políticas... y nuevas reglas".

La esencia de la gobernabilidad se identifica con la búsqueda de la mejor manera de alcanzar una pluralidad de objetivos o finalidades específicos; mejorar la producción de la riqueza y optimizar los recursos; mantener e impulsar la competitividad de las organizaciones económicas y empresariales; racionalización de las energías y recursos; asegurar la transparencia y correcto funcionamiento de los diferentes mercados; procurar los medios de subsistencia de sus ciudadanos así como las relaciones de los hombres con los estados de necesidad; etc. En conclusión, toda una serie de finalidades específicas se convierten en el objetivo mismo del Gobierno, y para

alcanzarlas se dispondrán las cosas a través de la utilización de las leyes como estrategias y técnicas de gestión y organización.

De acuerdo con el Derecho Español hay que darle más importancia a la empresa y a la competitividad.

La empresa constituye el centro de referencia privilegiado para cualquier configuración jurídica eficaz de la actividad económica.

Económicamente, se busca la mejor forma de gestionar los problemas colectivos, tales como: la mejora de la transparencia de los mercados; protección del ahorro y la inversión; favorecer el dinamismo de las empresas.

Se debe tomar en cuenta la presencia de un nuevo principio fundamental en lo que es el nuevo Derecho del Trabajo que encuentra su origen en la economía política, y es el "principio de favor hacia la empresa" y como proposición de ello el "principio pro interés del empresario"; con los cuales el Derecho del Trabajo

dejaría atrás su carácter unilateral anterior para ser bidireccional, o sea, el equilibrio entre diferentes finalidades de política económica y social, entre distintos intereses de los empresarios y de los trabajadores.

El carácter unilateral, de la forma histórica del Derecho del Trabajo propia del Estado social de Derecho, es en cuanto "Derecho especial de tutela y protección de los trabajadores", que actúa como poder compensador frente a la situación que como contratante tiene el trabajador individual, y como poder limitador de extralimitaciones empresariales que pudieran sobreexplotar o no tomar en consideración la dignidad y los derechos del trabajador, en situación jurídica y fáctica de subordinación. Ello le ha dado al Derecho del Trabajo un carácter unilateral, que se refleja jurídicamente en instituciones como el principio "pro operario".

La protección social del trabajador no puede hacerse a costa de la empresa, porque la empresa es un agente económico sometido a leyes propias y tales exigencias han de ser atendidas de

modo que se logre un estatuto jurídico abierto, por igual, a los intereses del trabajador y a los intereses de la empresa.

Actualmente es necesario amortizar los puestos de trabajo, hay que combinar la necesidad con la oportunidad, ya que no se trata de sobrevivir sino de mejorar.

El Derecho Español propone que hay que introducir en el ámbito laboral, "mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral" para así fortalecer nuestra economía a través de una mejora de la competitividad de las empresas mexicanas. Hay que promover la productividad y mejorar la competitividad.

El fortalecimiento de la economía a través de una mejora de la competitividad de las empresas, no implica la quiebra del carácter social del ordenamiento jurídico laboral. Ya que se seguirá protegiendo al trabajador pero sin descuidar a la empresa (empresario), esto es, equilibrando los intereses de ambos de tal

forma que lo que es bueno para la empresa es bueno para el trabajador.

Para encontrar el crecimiento económico y mejorar la competitividad de las empresas, el Derecho Español nos dice que hay que abordar la reforma del marco de relaciones laborales, permitiendo la permanente adaptabilidad a las circunstancias cambiantes de los procesos productivos y las innovaciones tecnológicas, pero estableciendo como condición la salvaguarda del "necesario equilibrio de quienes las protagonizan". Es en la dimensión organizativa donde se han de valorar las decisiones empresariales que se adoptan en el mercado de trabajo, y en relación a esa organización ha de buscarse el equilibrio de intereses entre empleador y trabajador.

Se debe de fomentar el mercado de trabajo que sea eficiente, es decir, que anime la creación de empleos y nuevos negocios que ayuden a competir por empleos y a salir del desempleo, y que también ofrezcan incentivos para la formación y mejora profesional

y así mismo garantice salarios que respondan a las circunstancias del mercado de trabajo.

El alto nivel de desempleo no se puede imputar a un único factor sino que es el resultado de la interrelación de numerosos factores, muchos de ellos son ajenos al marco de la legislación laboral, pero un funcionamiento más flexible y eficiente del mercado de trabajo puede contribuir a contener la inflación, mejorar la competitividad del sistema económico y a aumentar su capacidad de crear empleo. Claro está, que el crecimiento y mejora de la economía no resolverán muchos de los problemas actuales del empleo, tanto en lo que se refiere a la creación de empleo como a la evitación de destrucción de empleos ya existentes. Aún cuando así fuera no se puede negar que sin crecimiento económico proseguirá el proceso de destrucción de empleo.

Sólo se crean y se mantienen empleos si ello es atractivo para el empresario, en función de criterios de eficiencia, relacionados con la productividad y calidad del trabajo, costos salariales, demanda del producto, posibilidades de adecuación a las

variaciones económicas, y demás. Al igual que el crecimiento económico, la creación de empleo no puede decretarse ni imponerse. La defensa del empleo y el Derecho del Trabajo han de tener en cuenta esta cruda realidad. La mano de obra se ha de adaptar a las exigencias del mercado en que se mueve la empresa.

Para que nuestro mercado económico y de trabajo sea competitivo tanto a nivel nacional como internacional, hay que mejorar la calidad de los bienes y servicios que producimos y consecuentemente buscar la excelencia en el nivel de preparación de los trabajadores, es decir, que sean eficaces, eficientes y competitivos en su superación tanto personal como laboral, desprendiéndose de lo anterior que, serán empleados aquellos que realmente trabajen y no sólo ocupen un espacio en la nómina, hay que combatir la mafia existente en el ambiente laboral interno, porque hay trabajadores, que no solo no trabajan y sí pierden el tiempo haciendo como que trabajan, que les hacen intolerante la jornada laboral a aquellos trabajadores que realmente tienen deseos de trabajar y buscan su superación tanto para bien de ellos como para la empresa, y consecuentemente esa actitud de esos

malos elementos afecta la productividad de la empresa, las condiciones laborales de trabajo, y otras. De aquí que en la mayoría de las veces para buscar mejorar las condiciones de trabajo recurren a la suspensión de labores: Huelga; dirigidos o representados por "líderes sindicales" que en muchas de las veces solamente utilizan a los trabajadores para así ellos buscar su beneficio individual y no colectivo, como es el objetivo de una huelga, y mientras tanto quien se vé afectado es nuestra economía nacional, por lo que considero y concluyo en que hay que limitar las huelgas al paro de los huelguistas. Que como en Estados Unidos de América, no se impida que otros trabajen y que siga funcionando la empresa con diferente personal. Que trabaje quien realmente quiera trabajar ... la fuente de trabajo está ahí.

El Derecho de huelga en un país democrático, es decir, a no trabajar, debe ser respetado, pero con el mismo celo y apoyo legal debe protegerse y respetarse el derecho a trabajar de quienes no están de acuerdo o no quieren sumarse a un paro o huelga.

Ahora bien, nuestra economía se encuentra "compitiendo" con economías más desarrolladas industrialmente, como lo son las de los Estados Unidos de América y Canadá, y es aquí donde deben intervenir los sindicatos, me explico, el papel de los sindicatos (bajo un clima de competencia comercial y libre comercio) consistirá fundamentalmente en capacitar personal, es decir, formación de capital humano, negociar mejores salarios y prestaciones vía aumento en la productividad, no de la fuerza y la amenaza de huelga.

La flexibilidad del mercado de trabajo se ha deteriorado por efecto de una suma de medidas parciales cuyo objetivo era la reducción del paro registrado. Una mayor flexibilidad del trabajo daría lugar a la creación de nuevos puestos, y ello evitaría despidos al permitir un ajuste de la fuerza de trabajo sin con ello llegar a decisiones extintivas.

Ante la disyuntiva entre bienestar y empleo, según el Derecho Español, se debe establecer un nuevo equilibrio entre la protección del trabajador y las necesidades del mercado de trabajo,

introduciendo cambios para corregir cierto exceso de rigideces producidas por normas laborales que han perdido hoy su sentido y para lograr un equilibrio más adecuado entre protección y libertad, no renunciando a la primera, pero tampoco sacrificando incondicionalmente la segunda. Dichos cambios deberán lograrse sin reducir sustancialmente la protección y tutela del trabajo ni tampoco el poder y el papel de los sindicatos.

BIBLIOGRAFIA

BUEN Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo, t.I. Edit. Porrúa, 9a. Ed. México 1994.

BUEN Lozano, Néstor de. Derecho del Trabajo, t. II. Edit. Porrúa, 9a. Ed. México 1994.

CAVAZOS Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Edit. Trillas, 1a. Ed. México 1982.

CLIMENT Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia. Edit. Esfinge, 7a. Ed. México, 1993.

CUEVA, Mario de la. Derecho Mexicano del Trabajo, t. II. Edit. Porrúa, 8a. Ed. México, 1967.

CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t. II. Edit. Porrúa, 7a. Ed. México, 1993.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, 17a. Ed. México, 1990.

JIMENEZ Moreno, Wigberto y Otros. Historia de México. Edit. E.C.L.A.L.S.A., 4a. Ed. México, 1969.

MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, t.II, Institución. Edit. Porrúa, 4a. Ed. México, 1983.

VALENCIA Barragán, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Cárdenas, 2a. Ed. México, 1979.

CODIGOS Y LEYES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo

OTRAS FUENTES.

Diccionario Enciclopédico Ilustrado, t.3 Edit. Larousse, 5ª. Edición. USA, 1992.

Revista Actualidad Laboral No. 34/19-25 Septiembre 1994, Doctrina XXXVII, Artículo de Efrén Borrajo Dacruz, ¿ Reforma Laboral o nuevo Derecho del Trabajo?. España, 1994.

Revista Comercio Exterior, Vol. 46, No. 7, Artículo de Enrique Hernández Laos, México: Competitividad Laboral y Tipo de Cambio. México, 1996.

Revista Derecho y Opinión, Artículo de Federico Durán López, " Un nuevo modelo de Relaciones Laborales" . España, 1994.

Revista Editorial, Artículo de Miguel Rodríguez Piñero, Derecho del trabajo y empleo. España, 1994-I.