



BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

TESIS DOCTORAL

**ESTUDIO TELEOLÓGICO DE LA HUELGA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. SU
INMATERIALIDAD EN MÉXICO**

Director de tesis: Dr. Francisco Martínez Alpizar

Sustenta: Edgar Meza Martínez

Octubre 2021

Estudio teleológico de la huelga en el ámbito educativo. Su inmaterialidad en México

INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I LA HUELGA EN EL MARCO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	7
1. Marco conceptual.....	7
2. Marco histórico.....	47
A. Antecedentes y evolución de la huelga en el mundo.....	47
B. Antecedentes y evolución de la huelga en México	51
3. Marco teórico: Kelsen y su aportación a la naturaleza de los conceptos de contrato y tratado	55
4. Marco jurídico.....	58
A. Internacional.....	58
B. Nacional.....	62
C. Procedimiento de la huelga	68
CAPÍTULO II LA HUELGA COMO DERECHO HUMANO.....	84
1. Introducción.....	84
2. Derechos humanos.....	84
3. Derechos humanos de carácter social.....	90
4. Derecho humano a la huelga	103
5. Límites al derecho humano a la huelga	105
6. Conclusiones.....	115
CAPÍTULO III EL DESARROLLO DE LA HUELGA DESDE UN PUNTO DE VISTA TELEOLÓGICO Y SU PONDERACIÓN CON OTROS DERECHOS HUMANOS: ESPECIAL REFERENCIA A LA EDUCACIÓN	118
1. Introducción.....	118
2. Marco filosófico de la huelga. Los fines	119
3. El ejercicio de la huelga como derecho humano en general.....	121
4. El ejercicio de la huelga en el ámbito educativo	126
A. La huelga en instituciones públicas de educación.....	129
B. La huelga en instituciones privadas de educación	134
5. Conclusiones.....	140
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	142

INTRODUCCIÓN

El fenómeno jurídico elegido como tema de investigación se ubica en los Estados Unidos Mexicanos, país que se encuentra políticamente constituido como una república democrática, representativa y federal compuesta por 32 entidades federativas, de las cuales 31 son estados y una, la capital, es considerada una entidad federativa singular.

En México, el derecho del trabajo ha evolucionado como ningún otro Derecho en el siglo XXI. Hoy en día, la relación con la sociedad y la comprensión de la justicia social como eje central del derecho del trabajo ha supuesto la gran transformación. En este marco, las prestaciones que durante siglos se habían ganado a través de lucha social, movimientos obreros y reivindicaciones laborales, ahora son comprendidas como derechos, particularmente derechos humanos.

Esta comprensión y transformación no es simple ni nominal sino la más grande transformación que ha tenido el derecho laboral desde su creación. En este contexto teórico y contextual, actividades como la huelga se han entendido como un derecho humano de carácter social. Esto ha supuesto alcanzar la mejor teoría sobre derechos humanos en general y derechos sociales en particular, así como su relación y alcance en el ámbito de la comprensión del nuevo derecho laboral, donde más que el trabajador, la persona está en el centro del eje de actuación del Estado y de la sociedad.

La huelga es vista ahora como un derecho humano, con lo que ello implica para el discurso político, social y, sobre todo, jurídico en su más amplio sentido. No obstante, como toda transformación social, esa nueva comprensión requiere de consolidación de investigaciones científicas desde el ámbito jurídico, además de un cambio de paradigma estructural en la jurisdicción, legislación y administración. Las instituciones como el amparo en México, la judicialización de la administración de justicia laboral en la actualidad y, particularmente, los cambios en el derecho sindical propician un nuevo entendimiento de la huelga y de su impacto.

En este escenario, es de indudable relevancia conocer los alcances de la huelga como derecho humano y entender que su ejercicio puede generar, en otros entornos como el educativo, importantes efectos no previstos por el desarrollo teórico de la huelga como derecho humano. Es necesario verificar los alcances del derecho humano a la huelga en el ámbito educativo y su posible choque o colisión con el derecho humano a la educación y, precisamente, ese se pretende en esta investigación. Para lograrlo, se revisarán los argumentos generales y alcances de los derechos humanos, como el derecho a la huelga y a la educación, así como las posibles colisiones de derechos humanos con la teoría al respecto para tratar de proponer un entendimiento de lo que podría ser y de la preponderancia, si es posible, de un derecho sobre otro en abstracto o de las razones para su imposibilidad.

Se considera entonces que el método idóneo para la realización de la presente investigación es el método jurídico, en su vertiente dogmática; ya que con esta se analizará la figura legal de la huelga y se determinará si es comprendida en el marco de los derechos humanos en forma suficiente. Primero, el método jurídico se estima idóneo ya que se entiende como cualquier aproximación al fenómeno jurídico en su realidad histórica, humana y social, y se considera, además la única manera de hacer una interpretación técnica del derecho. Estas características lo convierten en el adecuado para la investigación y, en este caso, para estudiar la huelga como fenómeno jurídico, para analizar su origen, considerándose como su realidad histórica, así como para aplicar la norma que lo ordena y sus regulaciones adyacentes, de modo que estas se convierten en su realidad humana y social¹.

En segundo término, se considera que la vertiente dogmática del método jurídico es la nos llevará a realizar una investigación apegada a los objetivos planteados que de manera eficiente, ya que de esta manera nuestras fuentes son únicamente sobre materia jurídica en formato documental, las cuales nos servirán para sostener los argumentos de carácter subjetivo que deriven de nuestra investigación, para

¹ Witker, Jorge y Larios, Rogelio, *Metodología Jurídica*, México, McGraw-Hill, 1997, p. 129.

emitirlos de una forma despegada de cualquier elemento fáctico o real, de modo que se atienda solo lo relacionado con la figura a estudiar que se encuentre en las fuentes formales del derecho.²

En la investigación se utiliza el método jurídico descriptivo y analítico para revisar cada uno de los temas; y también se hace uso del método deductivo lógico, para desarrollar los tres capítulos que la conforman con una secuencia lógica. En el primer capítulo, relativo a la huelga en el marco del derecho colectivo del trabajo, se incluye un marco conceptual y se desarrolla con detalle lo relativo al derecho del trabajo y el derecho sindical. Se parte de un marco histórico que incluye el origen y la evolución de la huelga en el mundo y en México. En el marco teórico, la aportación de Hans Kelsen es fundamental en conceptos como “contrato” y “tratado”, para efectos de tener una base de análisis. De igual forma, al tratarse de una tesis de investigación jurídica, el marco jurídico es fundamental y está presente desde el primer capítulo. Así, se entiende la base jurídica como algo integral, y en nuestros tiempos es indispensable partir del marco internacional (tratados internacionales, convenios, recomendaciones, entre otros) y el marco nacional, partiendo de la Constitución y las leyes federales que son relevantes, principalmente la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto, se representa el procedimiento de la huelga enmarcado en la ley.

En el segundo capítulo, relativo a la huelga como derecho humano, se desarrolla el discurso de análisis sobre los derechos humanos, específicamente los de carácter social y, posteriormente, se revisa el derecho humano a la huelga, así como sus alcances y sus límites.

En el tercer capítulo se aborda el aspecto teleológico de la huelga, sus fines y su desarrollo como derecho humano. Para tal efecto, se establece el alcance del derecho humano a la huelga en ámbitos muy concretos, como la educación y, dado que este último también es muy amplio, se delimitó la investigación a la educación superior como derecho humano. Por lo tanto, al considerar dos derechos humanos,

² Witker, Jorge y Larios, Rogelio, *op. cit.*, p. 193.

es necesario analizar la teoría de la colisión de los derechos humanos, ofreciendo algunas sugerencias sobre cómo se debe entender el ejercicio del derecho humano a la huelga en el ámbito educativo superior, de manera racional y proporcional.

En esta investigación se utiliza el estilo de citación establecido y sugerido por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, pues se considera el más apropiado para investigaciones de corte jurídico; sin embargo, se harán algunas modificaciones, como en el caso de las citas de los instrumentos legales, para aportar mayor concreción a las referencias.

CAPÍTULO I

LA HUELGA EN EL MARCO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

1. *Marco conceptual*

Es importante contar con un repertorio de conceptos que se consideran relevantes y fundamentales para el desarrollo de una tesis de investigación científica. Es un aspecto básico para fortalecer la objetividad y la claridad metodológica del desarrollo de un tema, por lo cual, de manera lógica y coherente, iremos describiendo el derecho del trabajo y del derecho sindical como dos pilares en los que descansa la continuidad de la investigación. Para efectos de esta investigación se consideran, principalmente, los términos que se describen a continuación:

Trabajador. “Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.³ De igual forma, Alberto Trueba Urbina afirma que “En términos generales, trabajador es aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración”.⁴

Trabajo. “Proviene del latín *tripalium*, ‘aparato para sujetar las caballerías’, de *tripalis*, ‘tres palos’”.⁵ En términos del segundo párrafo del artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, es “toda actividad humana, intelectual o material”,⁶ que deberá atender a la condición de que se preste de forma subordinada. Para los efectos de esta investigación, el trabajo se comprende como el servicio que presta una persona a otra, física o moral, mediante una remuneración. Además, según el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, se entiende como: “Un derecho y un deber social. No es

³ *Ley Federal del Trabajo*, Última reforma publicada, 31-07-2021, p. 4, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf.

⁴ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo, Derechos humanos laborales, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*, 43a. ed., México, Porrúa, 1980, p. 108.

⁵ Garrido Ramón, Alena, *Derecho individual del trabajo*, México, Oxford University Press, 2013, p. 25.

⁶ *Ley Federal del Trabajo*, p. 4

artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta...”.⁷

Derechos humanos. “Conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todas ellas, que se reconocen al ser humano, considerado individual y colectivamente”.⁸

Enfermedad de trabajo. “Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios”.⁹

Accidente de trabajo. “Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste”.¹⁰

Trabajo digno. De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación,

⁷ *Ley Federal del Trabajo*, p. 2.

⁸ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario jurídico mexicano*, Tomo III D, México, UNAM, 1983, p. 223, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1170/9.pdf>.

⁹ *Ley Federal del Trabajo*, p. 128

¹⁰ *Idem*.

autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.¹¹

Igualdad sustantiva. “Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres”.¹²

Discriminación. Se refiere al acto u omisión por el cual sin un motivo o causa que sea racionalmente justificada, una persona recibe un trato desigual que le produce un perjuicio en la esfera de sus derechos o forma de vida.¹³

Ley Federal del Trabajo. Como la fuente principal para el análisis del tema de sindicatos y la figura de la huelga de la presente investigación.

Sindicalización. Como nueva práctica en las fuentes de trabajo y su forma de afiliación.

Sindicato. Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.¹⁴ Por su parte el Diccionario la Real Academia Española señala que el sindicato es “toda asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados”,¹⁵ asimismo, este término es usado regularmente para referirse a

¹¹ *Ley Federal del Trabajo*, p. 1

¹² *Idem.*

¹³ Véase por ejemplo González Carballo, Diana Beatriz, “¿Menos iguales, libres o autónomos?: la fundamentación normativa del derecho de la discriminación” En Ibarra Olgún, Ana María, *Discriminación: piezas para armar*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2021, p. 7.

¹⁴ *Ley Federal del Trabajo*, p. 96

¹⁵ Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 21ª ed., Madrid, Espasa-Calpe, 1992, p. 895

asociaciones obreras. De igual modo, Ricardo Méndez establece que “Los sindicatos son personas jurídicas o morales, constituidas libremente por un grupo de trabajadores o un grupo de patronos, cuya finalidad principal es la defensa de los intereses propios de trabajadores o patronos”.¹⁶

La definición legal la encontramos en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra establece que: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.¹⁷ La principal característica de un pacto colectivo es que su contenido (cláusulas) regirá a todos los trabajadores de la fuente de trabajo, es decir, no hay cláusulas que se encuentren dirigidas a algún trabajador en lo individual; al mismo tiempo, el contrato debe regir hacia futuro. De igual forma, no se puede dejar de lado que es común que a los trabajadores de confianza o los que ejercen funciones de dirección, supervisión y vigilancia en la fuente de empleo se les excluya de los beneficios del contrato colectivo, y esto tiene un fundamento principal que tiene relación con los sindicatos, es decir que estos últimos no pueden participar en la dirección de la empresa.

Huelga. “Es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”¹⁸. Por su parte, Mario de la Cueva define la huelga como: “...el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono”.¹⁹ De igual modo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce en

¹⁶ Méndez, Ricardo, *Derecho laboral. Un enfoque práctico*, México, McGraw Hill, 2009, p. 187.

¹⁷ *Ley Federal del Trabajo*, p. 236.

¹⁸ *Idem*.

¹⁹ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, 22a. ed., México, Porrúa, 2009, p. 788.

la fracción XVII del Apartado A del Artículo 123 constitucional el derecho de los obreros y empleadores a las huelgas y los paros.

Contrato-ley. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo,

...es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.²⁰

Además, por su importancia, algunos conceptos, como el anterior, se desarrollarán en apartados especiales.

A. Derecho del trabajo

El derecho laboral, como una de las más importantes ramas sociales del Derecho, es coercitivo; por ello, es imperativo que el Estado vele por el cumplimiento de las normas que regulan las relaciones de trabajo.²¹ El Estado tiene un papel fundamental en este derecho y no es un mero espectador. Los derechos de los trabajadores que son tutelados por el derecho laboral son incluso irrenunciables, y cualquier disposición real o aparentemente pactada sobre las condiciones de trabajo que sea inferior a las mínimas establecidas en la Ley serán nulas.²²

Con el objeto de entender el concepto de derecho del trabajo, se citarán y se comentarán definiciones de algunos autores, en atención a que varias de las definiciones existentes se limitan a ciertos elementos y omiten algunos otros.

²⁰ *Ley Federal del Trabajo*, p. 88.

²¹ Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 29.

²² *Idem.*

Francisco Walker explica que el derecho del trabajo "...es el conjunto de teorías, normas y leyes encaminadas a mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de toda índole y que reglan las relaciones contractuales entre patronos y asalariados".²³ Por su parte, Trueba Urbina lo define como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".²⁴

Dentro de las definiciones anteriores, se puede destacar que a la actividad laboral se le da un profundo sentido social, es decir, solamente se toma en cuenta a los trabajadores, por enfatizar la connotación de protección a estos.

De igual forma, el profesor Mario de la Cueva, declara sobre el derecho del trabajo que "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".²⁵ Así mismo, Héctor Santos Azuela menciona que esta rama del Derecho es "el sistema de normas destinado a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo".²⁶ Néstor de Buen lo define como "...el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".²⁷ Por último, Ricardo Méndez lo define como "el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales, con el fin de conseguir un equilibrio entre patronos y trabajadores".²⁸

²³ Walker Linares, Francisco, *Recepción del Miembro Académico Dr. Francisco Walker Linares*, Chile, Editorial jurídica de Chile, 1967, p. 28.

²⁴ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1981, p. 135.

²⁵ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo I, 22a. ed., México, Porrúa, 2009, p. 85.

²⁶ Santos Azuela, Héctor, *Derecho del trabajo*, McGraw-Hill, México, 1998, p. 3.

²⁷ De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1981, p. 131.

²⁸ Méndez, Ricardo, *op. cit.*, p. 6.

Dentro de todas estas definiciones, se ve una importante clasificación del derecho del trabajo, en individual y colectivo. Mientras el derecho individual del trabajo estudia las normas relativas a las relaciones de trabajo donde un número limitado de personas están involucradas como trabajadores, generalmente una²⁹, el derecho colectivo incluye de manera preponderante un grupo importante de personas en las relaciones de trabajo, con unas características particulares que se irán desarrollando más adelante. Por ahora, se abordará el derecho colectivo del trabajo.

Derecho colectivo del trabajo

En el derecho colectivo del trabajo existen varios elementos fundamentales como la libertad sindical, los sindicatos, la asociación y autodefensa de intereses obreros. Los objetivos razonables que surgen aquí serían:

- a) Conocer la diferencia en el comportamiento de los trabajadores con base en la rotación antes y después de la integración del sindicato en el lugar de trabajo.
- b) Conocer, para evaluar, si antes de la obligación legal para integrar el sindicato en la empresa ya se había presentado la intención por parte de algún trabajador para introducir alguno.
- c) Analizar el impacto que tuvo la integración del sindicato en cuanto a la rotación de la empresa.

Hay que dar respuesta a preguntas como:

- a) ¿Cuál es el comportamiento de los trabajadores antes y después de la integración del sindicato en el lugar del trabajo?
- b) ¿Existe registro de alguna intención por parte de uno o más trabajadores para crear o introducir un sindicato a la empresa antes de esta obligación patronal?

²⁹ Con mucha mayor amplitud, se puede encontrar una larga lista de referencias sobre derecho individual del trabajo en el mundo y en México, por ejemplo, Garrido Ramón, Alena. *op. cit.*, p. 256.

- c) ¿Cuál ha sido el impacto que ha tenido la integración del sindicato en la empresa con respecto a la rotación de personal?

Esta medida dará al trabajador la seguridad que tanto necesita de tener un trabajo sin riesgo de perderlo en forma inesperada, así como contar con mejores condiciones y prestaciones de trabajo. Uno de los instrumentos que se pueden utilizar en el marco de las revisiones de los contratos colectivos de trabajo son los cuestionarios como el siguiente:

Cuestionario de participación para empresas seleccionadas

Nombre de la empresa:

Representante de la empresa:

Población activa en la empresa:

1. ¿Hubo resistencia de los trabajadores para participar como delegados internos del sindicato?
2. En la revisión del contrato colectivo, ¿hubo objeción de los trabajadores para firmar de acuerdo con el contenido del contrato colectivo?
3. ¿Cuál era el comportamiento de los trabajadores antes de la integración del sindicato en el lugar del trabajo?
4. ¿Cuál es el comportamiento de los trabajadores después de la integración del sindicato en el lugar del trabajo?
5. ¿Tienen registro de alguna intención por parte de uno o más trabajadores para crear o introducir un sindicato a la empresa antes de esta obligación patronal?
6. ¿Cuál ha sido el impacto que ha tenido la integración del sindicato en la empresa con respecto a la rotación de personal?
7. ¿Cuál es el porcentaje de rotación que tenían a agosto del 2020?
8. ¿Cuál es el porcentaje de rotación que tuvieron a agosto del 2021?
9. ¿Cómo representante de empresa, recomienda la legitimación del contrato colectivo?

Para efectos de esquematizar los pasos que se deben desarrollar en el marco de legitimar un contrato colectivo de trabajo debe realizarse de la siguiente forma:

Pasos o actividades a desarrollar para la Legitimación del contrato colectivo

1. Actualización y firma de contrato colectivo de trabajo.
2. Definir la forma de dar comienzo a la activación sindical.
3. Introducción de sindicato (activación o vida sindicales).
4. Identificar y designar representantes sindicales en el lugar de trabajo.
5. Afiliación de los trabajadores.
6. Fidelización de trabajadores (sin que exista coacción).
7. Promoción y difusión del sindicato.
8. Administración de modelo de gestión sindical.
9. Capacitación a representantes sindicales.
10. Inicio de trabajos rumbo a la legitimación del contrato colectivo de trabajo.
11. Definir día, lugar y hora para evento de legitimación.
12. Definir principales requerimientos rumbo a la legitimación.
13. Definir logística de votación.
14. Selección de representantes de casilla.
15. Definir padrón.
16. Agendar Evento ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
17. Pláticas informativas y entrega del contrato colectivo de trabajo.
18. Impresión de la convocatoria y pegado en instalaciones de trabajo.
19. Impresión de boletas.
20. Capacitación de representantes de casillas.
21. Ensayo del ejercicio.
22. Revisar medidas de seguridad del lugar de votación (extinguidores, rutas de evacuación).
23. Consulta.

B. Derecho sindical

Dentro del espectro del derecho laboral se encuentra el derecho sindical, llamado así debido a una clara referencia a la existencia de los sindicatos como elemento central de estudio y como una de las consecuencias de la Revolución industrial, que se desarrollará en este apartado. En este tema se incluye una perspectiva de derechos humanos que cubrirá toda la investigación: la libertad sindical, pero se incluirá hasta el segundo capítulo, relativo a los derechos humanos de carácter social. Así el derecho sindical atiende una posición de autodefensa social que marca la pauta para el surgimiento de todo un sistema normativo peculiar y concreto para la realidad social de la época del siglo XX en México.³⁰

En la Constitución federal se reconoce el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus intereses, ya sea en sindicatos, asociaciones profesionales u otro tipo de agrupaciones, conforme a la fracción XVI del apartado A del artículo 123.³¹ Como ya se observó en el marco conceptual, la conformación de los sindicatos es muy concreta de acuerdo al marco normativo (Ley Federal del Trabajo).

En este sentido, es importante distinguir al sindicato de la coalición, pues mientras esta es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes, el primero se conforma con intenciones de permanencia.

Ahora bien, para Umberto Romagnoli “el derecho sindical es, por lo tanto un contrapoder para corregir las asimetrías de la gran fábrica, entendida como un

³⁰ Santos Azuela, Héctor, “Sistema y genealogía del derecho sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. 36, no. 106, México, pp. 115-146. <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v36n106/v36n106a5.pdf>.

³¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Última reforma, 28-05-2021. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf.

sistema de relaciones sociales que desafía la dictadura contractual cuya legitimidad formal está convalidada y garantizada por el derecho civil”.³²

Dentro del marco del derecho sindical, los derechos de los trabajadores son uno de los aspectos más importantes. En este sentido, para empezar, los artículos 134 y 135 de la Ley Federal del Trabajo contienen obligaciones y prohibiciones respectivamente de los trabajadores.³³

En relación a las obligaciones de los trabajadores se compone de trece fracciones en las que cada una de ellas tienen como finalidad el establecer reglas de carácter general para el mejor funcionamiento de las relaciones obrero patronales, tal y como se desarrollarán a continuación.

En la fracción primera se encuentra establecida en forma específica que los trabajadores se encuentran afectos a cumplir con cualquier norma de trabajo que tenga relación conforme a su categoría, funciones y/o actividades aunque la misma no se encuentre prevista o escrita en el contrato individual de trabajo, un ejemplo claro es que un obrero de la industria textil tiene que observar las medidas de seguridad establecidas para la operación de una maquinaria para la debe ser previamente capacitado.

La fracción segunda además de tener una relación con su antecesora, esta contempla en forma específica que los empleados deben cumplir con lo previsto en los reglamentos que le sean aplicables, las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad las cuales en algunas áreas son constantemente actualizadas, pero también se incluyen las medidas que puedan corresponder en materia de salud y medio ambiente de trabajo, sin embargo esto no excluye que los empleadores establezcan sus propias reglas de seguridad y protección para su persona.

³² Romagnoli, Umberto, *El derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1997, p. 24.

³³ *Ley Federal del Trabajo*, pp. 37-38.

En la fracción tercera se encuentra la obligación de los trabajadores de obedecer y realizar las funciones que sean instruidas por su empleador o por sus jefes inmediatos, con la salvedad de que solo se encuentra afecto a las que se encuentren relacionadas al trabajo para el cual fue contratado.

La fracción cuarta establece que los trabajadores deben desempeñar su labor con dedicación y cuidado a fin de lograr una productividad efectiva, debiendo desarrollarla en forma principal en el lugar y en el tiempo que se encuentra contratado, sin que esta disposición limite a los empleadores a pactar desde el inicio de la relación contractual la posibilidad de movilizar al operario sin que se considere una modificación unilateral de las condiciones generales de trabajo.

Durante el desarrollo de una relación contractual pueden existir imprevistos que impidan que el trabajador se presente a laborar en forma normal y como de costumbre, es por ello que en la fracción quinta se encuentra como obligación el dar aviso de inmediato a su empleador sobre las causas que le impidan presentarse a laborar, so pena de que se pueda imponer una sanción por tal conducta la cual debe estar prevista previamente en el reglamento interior de trabajo.

En la fracción sexta se establece como una obligación de los empleados el utilizar en forma correcta los instrumentos de trabajo que le son proporcionados los cuales solo se les autoriza a utilizarlos para ese fin y en caso de que estos no sean utilizados, se tiene la obligación de devolverlos a fin de evitar su uso indebido, desperdicio o deterioro, sin embargo se establece también la posibilidad de que estos se deterioren por su uso o su mala calidad de lo que desde luego no será responsabilidad del empleado siempre y cuando de aviso en forma oportuna a su empleador.

En la fracción séptima si bien es cierto en forma general establece como obligación el observar una conducta adecuada durante el tiempo de la jornada laboral, sin embargo tiene una íntima relación con las fracciones II y IV del artículo 47 del Código Obrero, en atención a que la buena conducta se debe observar no solo en el centro de trabajo, si no también fuera de él.

En la fracción octava se establece la obligación de los trabajadores a ayudar en cualquier momento, entendiéndose por ello dentro y fuera de la jornada laboral, para efecto de evitar, minimizar o disminuir algún siniestro, daño o riesgo en que se encuentre tanto la fuente de empleo como sus propios compañeros de trabajo, existiendo una vez más una relación con las conductas sancionadas como causal de rescisión si es que existe omisión al respecto.

Los centros de trabajo deben contar con diversas comisiones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, por mencionar algunas encontramos las de seguridad e higiene, la de productividad y capacitación en el trabajo entre otras, es por ello que en la fracción novena se establece la obligación para los trabajadores de participar en la conformación de las mismas.

La fracción décima se encuentra con una vigencia primordial pero a su vez causa polémica en algunos centros de trabajo para su aplicación, se afirma lo anterior en atención a que en la misma se establece la obligación de los empleados a aceptar valoraciones médicas con la intención de detectar no solo una limitación en sus habilidades y funciones, sino también enfermedades de trabajo que puedan ser contagiosas como las que se viven a nivel mundial con el Covid, teniendo como finalidad el que se cuide la fuente de empleo y a sus integrantes, aunque existe una disparidad de criterios sobre esta obligación, es decir si se puede existir tal imposición con el riesgo de que exista discriminación o abuso por parte de los empleadores.

En una forma más genérica se encuentra la fracción décima primera en atención a que se establece la obligación de los empleados de dar aviso a sus empleadores de las enfermedades que puedan ser fácilmente transmitibles las cuales deben de hacerse del conocimiento de las empresas tan pronto tengan conocimiento de las mismas.

En la fracción décima segunda se establece una de las obligaciones enfocadas a cuidar las fuentes de empleo, las utilidades de las empresas, la seguridad de los integrantes de la empresa y los instrumentos de trabajo, en atención a que los

trabajadores deben dar aviso a sus jefes inmediatos de cualquier acto o actividad que pongan en riesgo cualquiera de los supuestos mencionados.

Por último en la fracción décima tercera se centra en el cuidado de los procedimientos, patentes, esquemas de negocio, estrategias comerciales y cualquier secreto que el empleador utilice para el desempeño de su actividad que le permite tener una ventaja competitiva frente a terceros, información que los empleados tienen acceso por el simple hecho de laborar en esa fuente de empleo, motivo por el cual se tiene como obligación por parte de los empleados de no divulgar de forma alguna tal información.

Una vez analizadas las obligaciones de los trabajadores procederemos a detallar las prohibiciones de los mismos de conformidad con lo previsto en el artículo 135 del Código Obrero, tal y como se mencionan a continuación.

En la fracción primera encontramos la prohibición a la que se encuentran afectos los empleados de realizar cualquier acto o conducta que pueda dañar a la fuente de empleo, a sus compañeros de trabajo, a los clientes o inclusive a terceras personas, teniendo como finalidad el evitar sabotajes, descuidos inexcusables o malas intenciones por parte de los propios trabajadores.

Como se detallo al analizar la fracción III del artículo 134 del Código Obrero, es decir es obligación de los empleados el presentarse a laborar para desempeñar las actividades para las cuales fue contratado, por tanto la fracción II del artículo que nos encontramos detallando nos establece la prohibición de faltar a las labores por parte de los empleados con la aclaración que esto sea sin causa justificada o sin permiso del patrón.

En la fracción tercera encontramos como una disposición la prohibición de utilizar o sustraer de la fuente de empleo el producto terminado, los instrumentos de trabajo, materia prima o cualquier bien propiedad del patrón, conducta que estrictamente si la realiza un empleado además de encontrarse sujeto a una causal de terminación de la relación laboral por causas imputables al mismo, puede ser motivo de ser

denunciado ante el ministerio público y se integre una averiguación previa en su contra por la conducta desplegada.

En la fracción cuarta se establece la prohibición para los empleados no solo de presentarse sino también de presentarse en el centro de trabajo en estado alcohólico, conducta relevante en atención a que no existe un parametro que permita al empleado el referir que no tiene un grado alto de alcohol en la sangre, es decir esta conducta no es permisiva en atención a que puede poner en riesgo no solo a la fuente de empleo, si no también al propio trabajador y la seguridad de sus compañeros de trabajo.

Existe la posibilidad que los trabajadores se encuentren bajo prescripción de medicamentos que les causen efectos de somnolencia y/o malestares, por lo que si esto acontece el empleado tiene la obligación de dar aviso a su empleador de tal circunstancia, caso contrario se consideraría una conducta prohibida tal y como lo dispone la fracción V, siendo esta una causal de rescisión de la relación labora.

La fracción sexta nos establece como prohibición expresa para los empleados la imposibilidad de portar armas de cualquier naturaleza durante el desarrollo de la jornada laboral, teniendo como excepción a los trabajadores que deban utilizar las mismas como instrumento de trabajo.

En la fracción séptima se establece como prohibición para los empleados la suspensión de labores sin autorización del empleador o por determinación de una autoridad y lo anterior tiene sustento en atención a que los trabajadores son contratados para desempeñar una actividad, por tanto el que no la realicen se encuentra prohibida en la propia ley.

En la fracción octava podemos observar que los empleados no podrán realizar, cooperaciones, tandas o colectas al interior del centro de trabajo, conducta que se encuentra sancionada en todo momento, es decir sin importar que el empleado se encuentre dentro o fuera de su jornada laboral.

En la fracción novena tiene relación con la fracción VI del artículo 134 del Código Obrero, afirmando lo anterior en atención a que el trabajador no podrá utilizar los instrumentos proporcionados para realizar sus funciones para una actividad distinta a la cual le fueron entregados.

En atención al respeto al derecho de terceras personas, en la fracción décima encontramos la prohibición que tienen los empleados de realizar cualquier tipo de propaganda (política, religiosa, etc.) dentro del establecimiento, conducta que podemos relacionar con la libertad de asociación sindical dado que esa actividad es libre, pero debe mantenerse alejada del desarrollo normal de la jornada de trabajo.

Por el respecto que se debe mantener a la integridad de las personas y a la dignidad de las mismas, se encuentra expresamente prohibido en la fracción décima primera todo tipo de acoso o actos inmorales, conducta que si bien en la actualidad solo se limita al interior de la fuente de empleo, cierto también lo es que puede sancionarse aunque se cometa fuera de la misma, repercusiones que pueden tener trascendencia no solo en la relación contractual si no también en materia penal.

Existen también derechos y obligaciones específicas para los trabajadores de confianza, a los que laboran en una actividad profesional tales como son los buques, en aeronaves, en ferrocarriles, autotransporte público de transporte de personas y de carga, trabajadores del campo, agentes de comercio, deportistas profesionales, trabajadores actores y músicos, para los empleados que laboran a domicilio, los trabajadores del hogar, los empleados de minas, los que laboran en hoteles, restaurantes, bares, los que laboran en industrias familiares, para médicos residentes o en periodo de adiestramiento o especialidad e inclusive para empleados que brindan sus servicios en universidades e instituciones autonomas por ley, las cuales solo se mencionan por no ser el objeto principal de la investigación, sin embargo los derechos que podemos resaltar es el de los trabajadores menores de edad, las condiciones de trabajo de estos, los beneficios para las trabajadoras embarazadas antes y después del parto, los cuales tienen un gran impacto en la dignidad de las personas.

Del contexto hasta aquí descrito, se desprende que los derechos podrían identificarse de la siguiente manera:

- Derecho a un trabajo digno
- Derecho a la igualdad entre hombres y mujeres
- Derecho a no ser hostigado ni acosado sexualmente
- Derecho a la no discriminación
- Derecho a la formación profesional
- Derecho a un contrato
- Derecho a un contrato por tiempo determinado o indeterminado
- Derechos en un contrato a prueba
- Derecho a un contrato de capacitación inicial
- Derecho a un contrato de labores discontinuas
- Derechos cuando existe una subcontratación
- Derecho a un salario remunerador
- Derecho a una jornada de trabajo
- Derecho a descansar y a vacaciones pagadas
- Derecho a un aguinaldo
- Derecho a una vivienda
- Derechos de las madres trabajadoras y a la protección de la maternidad
- Derecho de licencia de paternidad
- Derecho a una prima de antigüedad
- Derecho a capacitación y adiestramiento
- Derechos para trabajadores menores de edad
- Derechos de los trabajadores del campo
- Derechos de trabajadores domésticos
- Derechos de los trabajadores a domicilio
- Derechos de los trabajadores de minas
- Derechos de los trabajadores de confianza
- Derechos de los deportistas profesionales

- Derechos de los trabajadores actores y músicos
- Derechos de los trabajadores agentes del comercio y otros semejantes
- Derechos de los trabajadores de autotransportes
- Derechos de los trabajadores de tripulaciones aeronáuticas
- Derechos de los trabajadores de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal
- Derechos de los trabajadores ferrocarrileros
- Derechos de los trabajadores médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad
- Derechos en caso de renuncia de un trabajador
- Derecho a un aviso de despido (justificado o injustificado)
- Derecho de indemnización o reinstalación
- Derecho a una indemnización por despido injustificado cuando no es posible regresar a trabajar³⁴
- Derechos en materia de seguridad social
- Derechos en caso de sufrir accidentes o enfermedades de trabajo³⁵

Todos los derechos anteriormente mencionados, son una clasificación que hizo Alfredo Sánchez-Castañeda para facilitar su estudio, y de igual forma, en el ámbito colectivo se identifican los siguientes:

- Derecho a formar sindicatos
- Derecho a tener un contrato colectivo
- Derecho a un reglamento interior de trabajo
- Derecho a la huelga³⁶

³⁴ Sánchez-Castañeda, Alfredo, *Derechos de los Trabajadores*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, pp. 2-62.

³⁵ *Ibidem*, pp. 73-76.

³⁶ *Idem*.

Po otra parte, los sindicatos, de conformidad con los artículos 360 y 361 de la Ley Federal del Trabajo, se clasifican de la siguiente forma:

En primer término debemos precisar que, el artículo 360 del Código Obrero refiere la existencia de sindicatos de trabajadores y en su fracción primera establece a los denominados como Gremiales definiendolos a aquellos creados o conformados por personas de un mismo oficio, especialidad o profesión, es decir todos sus integrantes deben desempeñar sus funciones en la misma actividad.

En la fracción segunda encontramos a los sindicatos denominados de empresa, definiendolos como aquellos que son creados exclusivamente por personas que laboran en una misma factoría, por tanto no se permite adhesiones de personas ajenas a la misma.

En la fracción tercera se encuentran previstos los sindicatos industriales, estos son los conformados por empleados que brindan sus servicios en dos o más empresas de una misma rama o tipo de industrias, como ejemplo podemos mencionar a los sindicatos de la industria metal-mecánica o los de la industria automotriz.

En la fracción cuarta encontramos a los sindicatos nacionales de industrias, estos se denominan así por que tiene una característica adicional a las mencionadas en el párrafo que antecede consistente en que los empleados además de pertenecer a un mismo tipo de industria, éstas deben encontrarse localizadas en dos o más entidades federativas.

Por último encontramos a los aún denominados como de oficios varios; los cuales estrictamente son los que se permiten crear en municipios donde el índice de fuentes de empleo de una misma profesion no alcancen un mínimo de veinte trabajadores, por tanto se permite crear sindicatos con trabajadores de diversas industrias, profesiones o especialidades. En la actualidad se considera que este tipo de sindicatos no deberían de existir, en atención al crecimiento poblacional que hace casi imposible que no existan municipios con fuentes de empleo con más de veinte trabajadores.

Así como existen sindicatos de trabajadores, también los empleadores tienen la posibilidad de formar sindicatos de conformidad con lo establecido en el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales se clasifican en:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.³⁷

Así mismo, los sindicatos pueden integrarse en federaciones y confederaciones. La federación “es el sistema de organización en el cual diversas entidades o grupos humanos dotado de personalidad jurídica y económica propia se asocian, sin perder su autonomía en lo que es peculiar, para formar un solo Estado (denominado federal) con el propósito de realizar en común los fines característicos de esta institución”.³⁸

En la historia de México se tenía la referencia de la obligación del registro de los sindicatos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como lo establecía nuestra doctrina; sin embargo, esto ha cambiado considerablemente. Solo por mencionar como estaba comprendido se señala que los sindicatos forman federaciones con el objeto de proteger sus intereses y las federaciones forman confederaciones, las cuales deberán estar registradas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.³⁹

Otra particularidad es que ahora se busca el ejercicio de la transparencia y rendición de cuentas, por lo cual los dirigentes de los sindicatos, las federaciones y las confederaciones deberán rendir cuentas de la administración del patrimonio que estén manejando y, en su caso, responder cuando se detecten anomalías en la administración, consolidando lo que se ha llamado transparencia sindical. En este

³⁷ *Ley Federal del Trabajo*, pp. 97-98.

³⁸ De Pina Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*, 18ª ed., México, Porrúa, 1992, p. 287.

³⁹ Secretaría del Trabajo y Prevención Social, “Consulta del registro de asociaciones”. <https://registrodeasociaciones.stps.gob.mx/>.

sentido, hay que considerar que, de acuerdo con el artículo 6º de la Constitución,⁴⁰ existe una obligación de rendir cuentas del manejo de los recursos públicos de que dispongan, con la finalidad de combatir la opacidad de las corporaciones, incluidos los sindicatos.⁴¹

En este marco se pueden distinguir dos tipos de transparencia: la *interna*, relativa al manejo de los recursos respecto a los trabajadores agremiados,⁴² y la *externa*, respecto a todas aquellas personas que, sin pertenecer al grupo, pueden llegar a tener algún tipo de interés en el manejo de recursos públicos.⁴³

La forma en la que los sindicatos rinden cuenta es a través de una asamblea cuya acta se tiene que entregar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para que se integre al expediente de registro del sindicato. Esta circunstancia es una obligación legal que establece el artículo 373, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.⁴⁴ Además, con la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, todos los sindicatos, federaciones y confederaciones deberán registrarse en este nuevo centro, según lo establecido por el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.⁴⁵

Así mismo, respecto al registro de los sindicatos, el artículo 365 Bis, establece que los registros de los sindicatos, deberán contener los siguientes datos: “domicilio,

⁴⁰ Delgado Rivera, Carlos Eduardo, “Transparencia Sindical en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 23, 2016, pp. 179-190. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n23/1870-4670-rlds-23-00179.pdf>.

⁴¹ *Idem*.

⁴² De esta forma se dará a conocer a los trabajadores el destino de todas las aportaciones que realicen al sindicato, así como de sus ingresos y de todo el demás patrimonio que es administrado por sus dirigentes. Los sindicatos deberán rendir cuentas a la asamblea de sus integrantes o trabajadores agremiados cada seis meses.

⁴³ *Idem*.

⁴⁴ *Ley Federal del Trabajo*, p. 104.

⁴⁵ *Ibidem*, pp. 98-99.

número de registro, nombre del sindicato, nombre de los integrantes del comité ejecutivo, fecha de vigencia del comité ejecutivo, número de socios, central obrera a la que pertenecen, en su caso, y padrón de socios”.⁴⁶

Con el objeto de promover el principio de máxima publicidad, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, además de guardar debidamente el registro, deberá hacer pública esta información y no solamente a los trabajadores, sino a cualquier persona, de acuerdo con el artículo 391 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, una vez que se encuentren debidamente integrados y registrados se considerarán legalmente constituidos, por tanto adquieren la personalidad jurídica de personas morales, por lo que gozan de los mismos derechos y obligaciones de un ente jurídico, siendo alguna de ellas las siguientes:

Tendrán la facultad a través de su representante legal para adquirir bienes muebles los cuales deben ser para el fin del propio sindicato, federación o confederación.

De igual forma pueden adquirir cualquier bien inmueble teniendo como limitante el que sea destinado en forma directa al objeto del ente jurídico.

Al momento de su reconocimiento como ente jurídico con personalidad y patrimonio propio, se encuentran facultados para defender y representar a su agrupación ante cualquier autoridad, ejerciendo los derechos y obligaciones inherentes a su persona moral.

Uno de los principales objetos de creación de los sindicatos, de las federaciones y de las confederaciones es el implementar procesos que permitan elevar el desarrollo, la productividad e incrementar la economía de sus agremiados.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 99.

Algunas de las formas en que las asociaciones gremiales implementan para cumplir con su objeto, es con la creación de sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus integrantes.⁴⁷

Continuando con el análisis de las disposiciones aplicables a los sindicatos, ahora se verán sus obligaciones y prohibiciones, que se encuentran establecidas en los artículos 377 y 378 de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos las obligaciones de los sindicatos, entre las cuales encontramos:

En su fracción primera en cumplimiento a las reformas que entraron en vigor el primero de mayo del año dos mil diecinueve, encontramos la obligación de entregar cualquier información que le sea requerida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social funciones que fueron trasladadas al Centro de Conciliación y Registro Laboral, esto siempre y cuando la información solicitada se limite a su actuar como asociación sindical.

Con el nuevo procedimiento de actualización de los estatutos de los sindicatos en pro de la transparencia de los mismos, deberán informar al Centro de Conciliación y Registro Laboral en un lapso de diez días posteriores a que suceda algún cambio en su representación y estatutos.

En la fracción tercera se obliga a las asociaciones sindicales de igual forma en pro de la transparencia a comunicar a la autoridad del trabajo cada tres meses las adhesiones y las renunciaciones de sus agremiados.

Como un cambio trascendental en la nueva cultura laboral implementada por la autoridad del trabajo, encontramos que las obligaciones y trámites a realizar pueden presentarse en forma física o por medios electrónicos.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 114.

En el artículo 378 del Código Obrero, se encuentran las prohibiciones que tienen los sindicatos y que se hacen extensivas a las federaciones y confederaciones, siendo las siguientes:

En la fracción primera se establece la prohibición expresa de relacionar la vida sindical con asuntos religiosos.

La fracción segunda en concordancia con los objetos de un sindicato que es la ayuda de sus agremiados, por tanto no pueden ejercer actos de comercio con fines económicos.

A partir de que se detectó la evasión fiscal por medio de la figura de los sindicatos, en la fracción tercera se estableció la prohibición de intervenir en forma directa o indirecta en esquemas de estrategias fiscales que tengan por objeto la evasión de contribuciones o inclusive que auxilien en el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que un empleador tiene frente a su empleado.

De igual forma en concordancia con el objeto de creación de un sindicato en la fracción cuarta encontramos como un derecho de sus agremiados el que no pueden recibir o ser objeto de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual, misma conducta que se extiende a los empleadores y a terceras personas.

En la fracción quinta prohíbe a los sindicatos a realizar actos de subcontratación en coordinación con los empleadores, evitando con ello la evasión de derechos laborales.

En la fracción sexta se encuentra prevista para salvaguardar el derecho libre y secreto que tienen los agremiados a elegir a sus representantes sindicales, por lo que no podrán asentar hechos falsos o inexistentes.

En la fracción séptima encontramos la prohibición que tienen los líderes sindicales de impedir el libre ejercicio de votación en las elecciones y protegen el derecho de cualquiera de los agremiados a participar por un cargo en la asociaciones gremial.

De igual forma en pro de las reglas de transparencia en la obtención de los recursos de los sindicatos se encuentra en la fracción séptima la prohibición de extorsionar de forma alguna a los empleadores y solo pueden recibir dinero de los conceptos previstos en el pacto colectivo.

Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo.⁴⁸

Ahora bien, ya se mencionaron las obligaciones y prohibiciones establecidas para los sindicatos, por lo que se mencionarán las causas de su disolución. Estas causales se encuentran establecidas en el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo que establece que: “los sindicatos se disolverán por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren y por transcurrir el término fijado en los estatutos”.⁴⁹

Por cuanto hace a la cancelación del registro de los sindicatos, la Ley Federal del Trabajo prevé que se da en caso de disolución y en cuando el sindicato deje de tener los requisitos legales. Al respecto solo podrá resolver la Junta de Conciliación y Arbitraje por vía jurisdiccional y no administrativa, facultad que ha sido transferida al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Ahora bien, ya que se ha disuelto el sindicato, toca preguntarse qué pasa con los activos que conforman el patrimonio del sindicato disuelto. En este sentido, el artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo establece que: “En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social”⁵⁰.

⁴⁸ *Ibidem*, pp. 105-106.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 106.

⁵⁰ *Idem*.

Coalición

Una vez que se han definido los sindicatos, se estudiará qué es la coalición. Primero, esta se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 354 y 355:

“Artículo 354.- La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos.

Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”.⁵¹

La libertad de asociación en materia de trabajo es la que nos permite formar coaliciones, y así lo establece el artículo 123 apartado “A” fracción XVI de la constitución; es decir, la coalición es la forma más natural y espontánea de asociación, ya que es la unión limitada que termina cuando se cumple el fin común entre quienes la integran, por lo tanto, no requiere de autorización.

En este tenor, el maestro Ricardo Méndez define a las coaliciones como: “Una forma muy básica de unión entre trabajadores o patronos, sin requisitos en el número de miembros ni en la forma de constitución”.⁵²

El siguiente cuadro explica mejor las diferencias entre un sindicato y una coalición⁵³.

Diferencias	
Sindicato	Coalición
Es permanente.	Es temporal.
Debe registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, federal o	No requiere registrarse.

⁵¹ *Ibidem*, p. 96.

⁵² Méndez, Ricardo, *op. cit.*, p. 186.

⁵³ Borrell Navarro, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Séptima edición, México, Sista, 2001, p. 88.

local. En la actualidad es una atribución del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.	
Para constituirse se requiere un mínimo de 20 trabajadores o tres patrones	Se constituye solamente con dos trabajadores o dos patrones.
No es solo para la defensa de sus intereses comunes, sino también para mejorar las condiciones de trabajo de sus integrantes.	Solamente es para la defensa de los intereses comunes.
Es titular del contrato colectivo de trabajo.	Es titular de la huelga.

Para el especialista laboral Mario de la Cueva:

El contrato colectivo es un recipiente en el que el movimiento obrero vierte las condiciones de trabajo que arranca periódicamente al patrono, condiciones de trabajo que son, a su vez, la esencia de lo que repetidamente se le ha venido denominando como la finalidad inmediata del derecho del trabajo y del movimiento obrero, el medio eficaz y el que de verdad llena la misión suprema de superar constantemente los mínimos constitucionales y legales en beneficio de los trabajadores que, tan pronto cobra vida, usurpa la función de declaración de derechos sociales y de la ley y se convierte en la primera fuente formal autónoma de derecho objetivo que planta dentro de cada empresa o rama de la industria el mínimo de condiciones de trabajo sobre el que deberán elevarse todas las otras fuentes autónomas.⁵⁴

Es importante tener en cuenta que el concepto de coalición no debe confundirse con el de asociación profesional o sindical. Al respecto, Mario de la Cueva también refiere que: "La coalición es el acuerdo temporal de un grupo para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible

⁵⁴ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho...*, Tomo I, *cit.*, p. 380.

realización, cesa la coalición. La asociación sindical, por el contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de sus intereses actuales permanentes y de los futuros”.⁵⁵

Por su parte, el Diccionario Jurídico Mexicano lo define como

...el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores.⁵⁶

Entre las características a destacar de este contrato es que las cláusulas establecidas regirán a todos los trabajadores, es decir, que no hay cláusula que vaya dirigida a algún trabajador en lo individual, al mismo tiempo, el contrato debe regir hacia futuro. Para dar objeto a las relaciones sindicales, cuando el patrón emplee trabajadores pertenecientes o agremiados de un sindicato, el patrón deberá firmar el contrato colectivo de trabajo.

Respecto a este tema, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 391 nos establece el contenido que debe tener un pacto colectivo, tal y como se detallará a continuación:

En la fracción primera encontramos que en el documento a firmar por parte del empleador y el sindicato deben de especificar el nombre de ambos y sus domicilios.

⁵⁵ *Ibidem*, p. 239

⁵⁶ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Tomo A-C, México, Porrúa/UNAM, 2007, p. 836

En la fracción segunda se establece como requisito el mencionar a las empresas donde aplicará y el domicilio de éstas.

En la fracción tercera nos indica que los signantes deben establecer por escrito el tiempo de duración o señalen el tipo de contrato a firmar, es decir si es por tiempo indeterminado o para obra determinada.

Como todo contrato de trabajo, como lo es un pacto colectivo, debe establecerse las condiciones generales que prevalecerán para los agremiados tales como son el tipo y tiempo de jornada, el o los días de descanso tanto las previstas en la ley como las denominada extralegales y como un elemento fundamental, el monto y forma de pago del salario por categoría, requisitos que encontramos en las fracciones cuarta, quinta y sexta.

El contrato colectivo no es ajeno a la capacitación y/o adiestramiento a la que deben encontrarse y proporcionarse a los empleados, motivo por el cual es un requisito conforme la fracción séptima y octava esta última para los trabajadores de nuevo ingreso.

Al encontrarnos ante la figura de un sindicato y su representación, ellos deben participar en forma activa en la integración, conformación y participación en las distintas comisiones previstas en la ley tales y como anteriormente se menciono que son las de capacitación, productividad y adiestramiento, la de seguridad e higiene, etc.

Con el transcurso de las revisiones de los contratos colectivos, se establecen estipulaciones que convengan las partes.⁵⁷

Así mismo, a partir de la reforma del año dos mil diecinueve a la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo ya no es más un contrato de protección, donde no se exigía una verdadera representatividad o un vínculo directo entre el

⁵⁷ *Ley Federal del Trabajo*, p. 113.

líder y los trabajadores de una determinada empresa ni mucho menos la conformidad total de estos con las condiciones del contrato.⁵⁸

La falta de representatividad que la realidad preveía a la reforma del año dos mil diecinueve implicaba una proliferación de la extorsión por parte de ciertos líderes que se aprovechaban de la falta de reglas que obligaran a los contratantes del pacto colectivo a difundir tanto la firma del instrumento como su revisión anual. Esta situación afectaba también la productividad y competitividad de las relaciones colectivas de trabajo.

A partir de esta realidad se estableció la legitimación de contratos colectivos como la pieza fundamental y más importante para dar paso al nuevo modelo de justicia laboral en México. El objetivo en este punto es que en México para el dos de mayo del dos mil veintitres todos los contratos colectivos de trabajo ya tengan verificado el respaldo de todos sus agremiados, lo que, según el Gobierno Federal, evitará la simulación que existía antes. Este requisito es obligatorio para todos los sindicatos y no es opcional.⁵⁹ La legitimación de los contratos colectivos también beneficiará y propiciará la incorporación del ordenamiento internacional al nacional, que se verá más adelante, concretamente en materia de libertad sindical, negociación colectiva y derecho a la huelga.

En un primer momento, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo vigilar el proceso de legitimación de los contratos colectivos de trabajo a través de los inspectores federales, pero esto solo fue hasta el primero de mayo del dos mil veintiuno, posterior a esta fecha le corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a través de su cuerpo de verificadores.⁶⁰ Estas actividades serán

⁵⁸ Encinas Nájera, Alejandro, *et al.*, *Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo: La llave de acceso al Nuevo Modelo Laboral*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2021, p. 3. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/616210/LEGITIMACION_DE_CONTRATOS_COLECTIVOS_110221-1.pdf.

⁵⁹ *Idem.*

⁶⁰ *Idem.*

proporcionadas por el Estado de manera gratuita como muchos otros procedimientos en la justicia.⁶¹

Dentro de las formas que se deben adoptar para legitimar un contrato colectivo, el sindicato puede acudir a una autoridad laboral o incluso a un notario público; aunque, como en otros procedimientos, los costos del notario sí los tendrá que cubrir el sindicato de manera particular.⁶²

Aquí se refleja el esquema que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha puesto al conocimiento público para agilizar el proceso de legitimación.⁶³

⁶¹ *Idem.*

⁶² *Idem.*

⁶³ *Ibidem*, p. 4.

EL PASO A PASO PARA LEGITIMAR

El procedimiento de legitimación de un CCT se puede dividir en tres grandes pasos:
1)aviso de consulta, 2)consulta y 3)aviso de resultado



1. AVISO DE CONSULTA

El sindicato titular dará aviso a la STPS que someterá a consulta de los trabajadores el contenido de su CCT a fin de legitimarlo, para lo cual, deberá hacer lo siguiente:

- Crear usuario y contraseña a través de la plataforma: <https://legitimacioncontratoscolectivos.stps.gob.mx/>

- Registrar una consulta -o varias- y proporcionar la información solicitada sobre el sindicato, el patrón, el CCT y lugar y hora de la consulta

- Elegir si la consulta será verificada por un notario público o por una autoridad laboral (inspector federal del trabajo)

- Imprimir la convocatoria, boletas y actas de votación que genere el sistema

- El patrón deberá entregar a sus trabajadores un ejemplar impreso del CCT, por lo menos tres días hábiles antes de la fecha de la consulta

2. LA CONSULTA

El sindicato emitirá la convocatoria, la fijará en lugares visibles y accesibles del centro laboral y del local sindical; llegado el día, realizará la consulta a sus trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto.

- La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria

- Los trabajadores con derecho a voto deberán presentarse con una identificación oficial para su registro en el listado de trabajadores votantes y la entrega de su boleta respectiva

- Se garantizará que el lugar para la votación sea accesible para los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que estos emitan su voto de forma personal, libre, secreta, directa, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna

3. AVISO DE RESULTADO

El sindicato tendrá tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realizó la consulta para remitir a la STPS el aviso de resultado.

- El aviso de resultado deberá remitirse a la STPS a través de la plataforma digital

- La STPS recibirá el aviso y la documentación anexa para su validación

- En caso de que la STPS no realice observaciones durante los 20 días hábiles siguientes a la fecha en que se remitió el aviso, el CCT se tendrá por legitimado

Los formatos emitidos por la STPS serán los únicos autorizados para el procedimiento de consulta. Será invalidada toda documentación que no haya sido generada a través de la plataforma.



Contrato-ley

Uno de los medios por los cuales se pueden formalizar también las relaciones colectivas con una fuerza aún mayor que el contrato colectivo de trabajo es el

contrato-ley, que ya se anunció en el marco conceptual. Este puede ser de jurisdicción federal, de conformidad al artículo 405 de la Ley Federal del Trabajo.⁶⁴ De igual forma, según el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, los mismos sindicatos pueden solicitar la celebración de un contrato-ley, siempre que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una misma rama en una o varias Entidades federativas, en una o más zonas económicas.⁶⁵

Con la reforma legal a la Ley Federal del Trabajo del dos mil diecinueve, que también tocó este tema, la solicitud respectiva se hará al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (art. 407)⁶⁶ y la forma de justificar la mayoría de la que habla el artículo anterior es a través de la constancia de representatividad obtenida conforme al procedimiento por la propia ley⁶⁷. El marco jurídico legal completo se encuentra hasta el artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo.

Se puede ver que la jerarquía del contrato-ley es superior a la jerarquía del contrato colectivo de trabajo, ya que el primero impacta las relaciones en una rama determinada de la industria para declararlo obligatorio en varias entidades federativas o zonas económicas que se extiendan incluso a todo el país.

Los elementos de este tipo de contrato son:

1. Convenio
2. Pluralidad en trabajadores y en patrones
3. Establece condiciones de trabajo para una rama de la industria
4. Declarado obligatorio en una entidad o varias, o en una zona geográfica o en todo el territorio nacional⁶⁸

⁶⁴ *Ley Federal del Trabajo*, p. 88.

⁶⁵ *Idem.*

⁶⁶ *Idem.*

⁶⁷ *Idem.*

⁶⁸ Méndez, Ricardo, *op. cit.*, p. 216.

Así mismo, todos los requisitos que deben estar contenidos en el contrato ley, se encuentran establecidos en el artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo (modificado también en mayo de 2019)⁶⁹, que a la letra establece que debe contener:

Artículo 412.- El contrato-ley contendrá:

- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención;
- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- Su vigencia, que no podrá exceder de dos años;
- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En este y otros contratos se manifiesta la relación colectiva mediante los elementos que los grandes autores del derecho laboral han identificado como los elementos integrantes de la “convención colectiva”,⁷⁰ que prevé siempre la búsqueda constante de prestaciones y derechos para los trabajadores en el marco de la justicia social.

Para Mario de la Cueva, existen por los siguientes elementos:

- 1) Disposiciones accidentales, ocasionales o transitorias.

⁶⁹ *Ley Federal del Trabajo*, p. 89.

⁷⁰ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho...*, Tomo I, *cit.* p. 419.

- 2) Se refiere a aquellas que comprenden un acto determinado sin mayor trascendencia, por ejemplo, la huelga y el despido de un trabajador.
- 3) Envoltura protectora.
- 4) Todas aquellas condiciones que obligan a las partes a estipular en el contrato la duración, vigencia, depósitos, fechas precisas en el documento colectivo.
- 5) Obligación.
- 6) Todas las partes que intervienen se ven en la necesidad de cubrir lo pactado, de lo contrario se estaría incurriendo en la ilicitud y se podría hacer efectivo a través de un recurso.⁷¹

Por otra parte, para Néstor de Buen, los elementos de la relación colectiva son:

- Aquellos que se refieren a la estructura, tales como el consentimiento, el objeto del contrato, obligación, vigencia temporal, espacial y personal del contrato.
- Elementos de validez que consisten en la capacidad, licitud, libre albedrío y forma.
- Elementos de eficacia, estos hacen que el contrato exista y se pueda llegar a cumplir.

Estatuto Sindical y padrón de socios del sindicato

El artículo 357 bis de la Ley Federal del Trabajo consagra el derecho de los sindicatos a elaborar sus propios estatutos y reglamentos administrativos.⁷² Además el artículo 359 establece que: “Los sindicatos tienen derecho a redactar sus

⁷¹ *Ibidem*, p. 422.

⁷² *Ley Federal del Trabajo*, pp. 96-97.

estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”.⁷³⁷⁴

El estatuto es “el conjunto de normas que rigen la vida interna de una asociación interna de trabajadores o de patrones contenida por escrito que se obligan a registrarlas ante la autoridad laboral con el objetivo de darle el carácter de obligatoriedad, y capacidad de ejercicio”.⁷⁵ Con la reforma que entró en vigor el primero de mayo del dos mil diecinueve, los estatutos deben cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. Denominación que le distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

⁷³ *Idem.*

⁷⁴ Los sindicatos, de acuerdo con la reforma legal de 2019, tendrían 240 días a partir de la publicación del decreto correspondiente del 1 de mayo para adaptar sus estatutos a lo establecido, principalmente en el art. 371 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a la comprobación de la elección de los directivos sindicales mediante el voto personal, libre, directo y secreto de las personas agremiadas (Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral, *Hacia un Nuevo Modelo Laboral. Reforma a la Ley Federal del Trabajo. 2019.* México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019, pp. 16-17).

https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf.

⁷⁵ Borrell Navarro, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 7a ed., México, Sista, 2001, p. 551.

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.

En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto. Para tal efecto, los estatutos deberán observar las normas siguientes:

a) La convocatoria de elección se emitirá con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;

b) La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en el centro de trabajo, con una anticipación mínima de diez días;

c) El lugar que se determine para la celebración del proceso electoral, así como la documentación y materiales que se elaboren para la realización, deberán garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta;

d) Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá publicarse y darse a conocer entre éstos con al menos tres días de antelación a la elección;

e) Establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar, y

f) La documentación, material y boletas para la elección de integración de los órganos internos de los sindicatos a que se refiere este inciso, contendrá cuando menos los siguientes datos y requisitos:

1.- Municipio y entidad federativa en que se realice la votación;

2.- Cargo para el que se postula al candidato o candidatos;

3.- Emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate;

4.- El nombre completo del candidato o candidatos a elegir, y

5.- Las boletas deberán validarse en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos acuerde el sindicato.

El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato respecto al Secretario General o su equivalente a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, se realizará de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales, cumpliendo con los requisitos a que se refiere este inciso.

En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso;

IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género;

IX Ter. Normas para la integración y funcionamiento de una instancia de decisión colegiada, que será responsable de organizar y calificar los procedimientos de elección de los órganos internos del sindicato;

X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales.

En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales.

El período de duración de la directiva y en su caso la reelección, deberán respetar las garantías a que se refiere el artículo 358, fracción II, de esta Ley;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época y forma de presentación de la cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XIV Bis. Procedimiento para llevar a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto para la aprobación del contenido de contratos colectivos de trabajo iniciales y de sus revisiones.

Para tal efecto, los estatutos deberán observar el procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter, fracción II de la presente Ley, y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea⁷⁶.

Ahora se buscará promover la igualdad de género que va de la mano con la no discriminación, es decir, los hombres y mujeres son iguales ante la ley, y deben gozar del mismo beneficio en derechos como en obligaciones, razón por la cual, para promover la igualdad sustantiva de género, deberá de existir dentro de las directivas sindicales, una representación proporcional entre hombres y mujeres que la integren de acuerdo a la fracción IX Bis del mismo artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo integrada el primero de mayo del dos mil diecinueve⁷⁷.

2. Marco histórico

A. Antecedentes y evolución de la huelga en el mundo

Si fuera preciso situarse en el origen de las huelgas como movimientos sociales de reivindicación, habría, por lo menos, que recordar alguno de los primeros movimientos de los que se tiene información. Por ejemplo, se sabe que desde civilizaciones tan antiguas como la egipcia, en Tebas, existían esclavos y hombres llamados “libres” que, por la opresión de quienes les ordenaban el trabajo, elaboraron una petición que contenía una serie de necesidades.⁷⁸ Las manifestaciones de los esclavos se daban por una clara necesidad de alimentos y bebida humanamente necesarios para poder trabajar.⁷⁹

Obviamente, en esa época el trabajo ni siquiera era visto como ahora, es decir, como una relación de prestación de un servicio subordinado mediante el pago de un salario o contraprestación económica. Sin embargo, para efectos de los

⁷⁶ *Ley Federal del Trabajo*, p. 246.

⁷⁷ *Idem*.

⁷⁸ Cabanellas, Guillermo, *Primera huelga en México*, <https://www.cndh.org.mx/noticia/primera-huelga-en-mexico>.

⁷⁹ *Idem*.

antecedentes de la huelga, el ejemplo sirve para ubicar en el tiempo el surgimiento de este tipo de reivindicaciones en el marco de una actividad humana realizada en favor de otra persona.

La época en la que algunos laboristas sitúan estos primeros movimientos son en el reinado de Ramsés III, pues se relatan situaciones que evidencian un reclamo y una actividad diferente a su jornada laboral normal, con tal de pedir lo que necesitasen para lograr algo de justicia social.⁸⁰

Este primer movimiento implicaba actos de violencia y casi una guerra, atrincheramiento, amotinamiento, agrupamiento y, de alguna manera, una especie de diálogo con quienes tenían la autoridad de mandar.⁸¹ Incluso en este primer acontecimiento se puede situar la idea de negociación colectiva, ya que quienes mandaban en la época, ofrecían mejores medios de aprovisionamiento, comida y agua en mejores condiciones, algo que sirvió para que se reanudaran las actividades que normalmente desarrollaban.⁸²

Aquí hay que recordar que, a pesar de estas nuevas condiciones, en un momento determinado estas también fueron insuficientes para las necesidades de quienes las solicitaban, lo que originó nuevamente descontento social que provocó otra vez la huelga y un incremento en el nivel de acción para reclamar lo que consideraban justo.⁸³ Arremetieron contra Ramsés III y su palacio y, en grupo, amenazaron con continuar con las ciudades aledañas para ejercer presión.

Esta situación motivó también un movimiento de quien mandaba, que consistió en negociar con el grupo, a través de dos oficiales que no lograron calmar a los inconformes.⁸⁴ Así, en respuesta a los reclamos, el faraón tuvo que acceder a

⁸⁰ *Idem.*

⁸¹ *Idem.*

⁸² *Idem.*

⁸³ *Idem.*

⁸⁴ *Idem.*

entregar alimentos por lo menos para un mes y esta situación se manifestó en una negociación constante. La referencia es que, evidentemente, los alimentos se acababan y el trabajo seguía, lo que generó molestia y descontento de cada vez más esclavos.⁸⁵

Posteriormente, en la época romana del imperio, otro movimiento se ha identificado por la doctrina como una huelga en la que un grupo de esclavos que eran explotados por los patricios (clase privilegiada de la época) reclamaron justicia social y no quisieron trabajar más.⁸⁶ Ya desde la época del apogeo romano se valoró el trabajo que desempeñaban los esclavos, porque evidentemente esta situación sirvió para ir cambiando las condiciones que generaron una mayor justicia social.⁸⁸

Esta comprensión se debió a que sin trabajo no podía existir el desarrollo de las ciudades, y la época marcaba la pauta para un florecimiento de estas, sobre todo de Roma. También en ese momento existió una negociación colectiva, una conciliación dirigida por el Senador Agripa Menenio, representante de los patricios que podía tomar decisiones y calmar a los inconformes que no querían trabajar.⁸⁹ Para conseguir que los inconformes reanudaran su trabajo, también hubo una serie de concesiones, de las cuales destaca la idea de tener representantes ante las decisiones (algo revolucionario desde el punto de vista laboral), a los que se llamó *tribunus plebis* (tribunos de la plebe).⁹⁰

Ya en el siglo XVIII el fenómeno de la huelga también tuvo un importante desarrollo. Para Santiago Barajas, por ejemplo, en Alemania la primera regulación jurídica sobre huelga se presentó en 1731 y, en concreto, está situada en la Ordenanza

⁸⁵ *Idem.*

⁸⁶ Castorena, José de Jesús, *Manual del derecho Obrero*, México, DIDOT, 1964, p. 309.

⁸⁷ Se habla del monte Sacro en la historia de Roma, como objetivo de algunos grupos sociales en este ámbito laboral. Sobre esto, véase el contexto histórico y social en Steinberg, María Eugenia, "Violencia popular y retórica en roma republicana: argumentos compartidos y persuasión", *Asociación Argentina de Retórica*, Argentina, 2019, pp. 68-85.

⁸⁸ Castorena, José de Jesús, *op. cit.*, p. 309.

⁸⁹ *Idem.*

⁹⁰ *Idem.* Ver también ver Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 1.

sobre las Corporaciones del imperio que prohibió los paros laborales,⁹¹ es decir, la interrupción de la prestación del servicio por los trabajadores. Esta prohibición va ideológicamente de acuerdo con el liberalismo que imperaba en la época, sobre todo a finales del siglo XVII en la Europa ilustrada.

Así, a finales del siglo XVII y principios del XVIII, el liberalismo impregnó las instituciones recientes en los países europeos y fue surgiendo el liberalismo económico, que privilegiaba la libertad de empresa y la preponderancia de los patrones.

Otro ejemplo de esta importante aportación a la evolución de la huelga en el mundo es la de Francia, en junio de 1791,⁹² ya acabada la Revolución Francesa, por medio de la Ley Le Chapelier, que no fue terminada sino hasta el año 1810 con importantes referencias al Código penal.⁹³ Es preciso recordar que, en la época previa y luego también después de la Revolución francesa, la situación era muy precaria y no era diferente para la clase obrera.

En este contexto surgieron algunos movimientos sindicales como resistencia a la situación de opresión. En esa época incluso estaban prohibidas las asociaciones sindicales, las asambleas y las huelgas.⁹⁴ Incluso en el Código Industrial Prusiano de 1845 se prohibió toda forma de asociación sindical⁹⁵ (corolario y marco ideal para la posibilidad de la huelga como mecanismo de protección de derechos e intereses de los trabajadores).

Posteriormente, en Alemania con la Constitución de Weimar de 1919, de corte socialista, se establecieron las relaciones entre trabajadores y patrones, en la que se buscaba la igualdad material y se establecieron las relaciones entre sindicatos y

⁹¹ Barajas Montes de Oca, Santiago, *La huelga. Un análisis comparativo*, México, UNAM, 1983, p. 19. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3559/3.pdf>.

⁹² De la Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, 19ª ed., México, Porrúa, 2011 p. 572.

⁹³ *Idem*. Ver también Garrido Ramón, Alena. *op. cit.*, p. 3.

⁹⁴ *Idem*.

⁹⁵ Barajas Montes De Oca, Santiago, *op. cit.*, p. 19.

patrones.⁹⁶ Podríamos decir que existía un entorno favorable para la huelga, ya que fue de las primeras constituciones en la Europa moderna que estableció como principio constitucional la asociación profesional frente a los patrones.

B. Antecedentes y evolución de la huelga en México

Ahora bien, si se quisiera hacer un esfuerzo por señalar el origen o los primeros ejemplos de huelga en México, se puede recordar que, según Guillermo Cabanellas, el 4 de julio de 1582 existió la primera huelga en la Nueva España, ahora México.⁹⁷ En esa época y durante mucho tiempo después, las huelgas se consideraban un motín, una rebeldía digna de castigar, como se verá más adelante. De las aportaciones del historiador Cabanellas, se podría desprender, por ejemplo, que: “No era extraño que los trabajadores se resistieran a las acciones explotadoras de sus patrones, pero sus actos rebeldes eran considerados motín contra la autoridad, y como tales eran tratados. No obstante, los sucesos de 1582, en Nueva España fueron señalados de forma distinta: no fue motín, huelga fue”.

La historia de la huelga en México sigue la línea de muchos otros países con la prohibición. Se podría decir que el intenso movimiento de huelgas en el siglo XIX fue clandestino y no representa una referencia tan relevante en términos históricos. Por lo tanto, en este apartado se considerará con mayor atención el siglo XX en nuestro país como un momento de auge de las huelgas y, por tanto, de ejemplos paradigmáticos para tener presente en el marco histórico. Dentro de los grupos sociales que establecían la huelga de manera pionera estarían los ferrocarrileros, así como los obreros en la rama textil y cigarrera.⁹⁸ En ese contexto, se puede considerar que las causas más relevantes para efectos de esas acciones fueron:

- a) Salarios bajos y su constante disminución.

⁹⁶ Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 4.

⁹⁷ Cabanellas, Guillermo, *op. cit.*

⁹⁸ *Idem.*

- b) Pago del trabajo por medio del níquel que tenía dificultades para ser aceptado.
- c) Despidos injustificados.
- d) Luchas constantes para descansar los domingos.
- e) Castigos y multas en el trabajo.
- f) Ataques a la libertad personal.⁹⁹

Dentro de las huelgas que estallaron en esa época se encuentran las de 1881 a 1897 en el Ferrocarril Nacional Central de Chihuahua, en el Ferrocarril del Golfo, en las Minas del Centro del Mercado (Durango) y Real Del Monte (Hidalgo), así como las de empresas textiles.¹⁰⁰

a. La huelga de Cananea

Dentro de las huelgas más importantes de las que se tiene conocimiento en México, está la de Cananea, que se desarrolla con más detalle en este apartado. La empresa minera involucrada fue *The Cananea Consolidated Copper Company* (Sonora), un patrón de Estados Unidos de América que explotaba la mano de obra de los trabajadores en México.¹⁰¹ Esta huelga fue dirigida y desarrollada por la Unión Liberal Humanidad, bajo el liderazgo de Manuel Diéguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra.¹⁰²

Esta referencia es una de las más importantes porque se presentó incluso antes de la Revolución mexicana, cuando la represión y la evidente limitación a la libertad de manifestación era una de las características del régimen de Porfirio Díaz, y las huelgas eran acciones al margen de la Ley.¹⁰³

⁹⁹ *Idem.*

¹⁰⁰ *Idem.* Ver también Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 18.

¹⁰¹ *Idem.*

¹⁰² Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 18.

¹⁰³ Malpica, Toño, *Las huelgas de Cananea y Río blanco*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2009, pp. 11 y ss.

Los trabajadores en la huelga de Cananea protestaron y la policía en la época reprimió las manifestaciones con toda la energía posible. Esta fue la primer huelga contra el Porfiriato y con las decisiones del proletariado en contra del presidente, que estaba en una estrecha relación con las empresas extranjeras que, con ánimo capitalista, trataban de obtener los mayores resultados.¹⁰⁴

En Cananea, los trabajadores exigían mejores salarios y que no existieran tantos privilegios a los trabajadores de Estados Unidos, ya que eso provocaba una discriminación evidente e insoportable.¹⁰⁵ La situación de la ciudad en su conjunto era tensa: había represión, discriminación laboral y fuerza de Estados Unidos de América interviniendo en el país, lo que propició un descontento generalizado que contribuyó, en poco tiempo más, al estallido de la Revolución mexicana.¹⁰⁶

Se puede afirmar que en esta huelga existieron alrededor de tres mil trabajadores mineros inconformes: "...desfilaron por las calles hasta llegar a la maderería de la *Cananea Copper* e invitaron a los obreros que estaban trabajando para que se unieran a ellos, lo que provocó el enojo de los jefes estadounidenses".¹⁰⁷ Para cierto momento ya existían más de cinco mil trescientos trabajadores mineros que, con rifles escopetas y pistolas, lucharon por mejores condiciones de trabajo que al final fueron reprimidos y obligados a regresar a trabajar.¹⁰⁸ Los líderes de la huelga fueron apresados y enviados a San Juan De Ulúa con una condena de más de 15 años.¹⁰⁹

En 1906 los hermanos Magón publicaron el *Manifiesto y Programa del Partido Liberal*, que consistía en una demanda social y diagnóstica sobre la situación del país, particularmente sobre lo que pasaba con los trabajadores y campesinos;

¹⁰⁴ Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 18.

¹⁰⁵ *Idem.*

¹⁰⁶ *Idem.*

¹⁰⁷ *Idem.*

¹⁰⁸ *Idem.*

¹⁰⁹ *Ibidem*, p. 21.

además, contenía propuestas muy radicales e importantes de cambio para el beneficio de la clase obrera.¹¹⁰ Este documento es un claro antecedente de la incorporación de los derechos sociales en la Constitución de 1917, donde se estableció la necesidad de que la mayoría de los trabajadores fueran mexicanos y no extranjeros, como estaba aconteciendo.¹¹¹

b. La huelga de Río Blanco

Otra de las importantes huelgas que se recuerdan en casi todos los libros de historia de México fue la emblemática huelga en la fábrica de hilados y tejidos ubicada en la localidad de Río Blanco, Veracruz.¹¹² Esta se produjo por el tipo de régimen laboral al que fueron sometidos los obreros, no solo en aquel centro de trabajo, sino en todo el territorio mexicano.¹¹³

La huelga y el amotinamiento estalló con casi veinte mil trabajadores en Orizaba, Veracruz el 7 de enero de 1907, debido a la ausencia de acuerdos entre los trabajadores de la industria textil y los dueños de los consorcios más importantes del ramo,¹¹⁴ así como a la total inconformidad al laudo que establecía el regreso de los trabajadores en las mismas condiciones en que venían desempeñando su labor; aunque con la promesa de hacer algunos cambios. La acción de los trabajadores se extendió por otras partes del país, lo que implicó una influencia en la búsqueda por la justicia social que trascendió la zona geográfica donde nació el movimiento. “La rebelión obrera por presión patronal y presidencial abarcó también las ciudades

¹¹⁰ *Idem.*

¹¹¹ *Idem.*

¹¹² *Ibidem*, p. 18. Ver también: Malpica, Toño, *op. cit.*, pp. 11 y ss.

¹¹³ Malpica, Toño, *op. cit.*, pp. 11 y ss.

¹¹⁴ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, “Inicia la huelga en la fábrica de textiles de Río blanco Veracruz”. https://www.cndh.org.mx/noticia/inicia-la-huelga-en-la-fabrica-de-textiles-de-rio-blanco-veracruz#_ftnref1.

de Puebla, Tlaxcala y la Ciudad de México. Este movimiento obrero es considerado antecedente de la Revolución Mexicana”.¹¹⁵

El contexto previo a la huelga de la fábrica más grande del Valle de Orizaba era una situación de injusticia social y una dinámica de castigo constante a quienes pretendieran manifestar sus inquietudes respecto a las condiciones laborales, incluyendo las multas y la prisión.¹¹⁶ Un aspecto poco estudiado es fueron los movimientos económicos que se presentaron en momentos previos a la huelga. Así mismo, la administración de justicia laboral estaba muy influida por el presidente Díaz, lo que implicaba un descontento también con él y su administración. Fue entonces cuando inició el motín que se refirió antes.

La represión del presidente se propagó por la nación y su legitimidad se empezó a ver mermada ya que ni al presidente ni al gobierno le convenía que las consignas y demandas sociales de los trabajadores triunfaran, por que significaban una victoria para el pueblo y una derrota para el gobierno, como suele pasar en el ejercicio de la manifestación de inconformidades. Por lo tanto, después de las acciones del gobierno en los meses posteriores solo pensar en la huelga era arriesgado y muy peligroso, se volvió a reprimir la huelga en su sentido ideológico y físico con algunos ejemplos paradigmáticos.¹¹⁷ Esto fue un duro golpe, pero estas acciones serían la antesala para la Revolución mexicana, donde se ganaron mayores reivindicaciones sociales.¹¹⁸

3. Marco teórico: Kelsen y su aportación a la naturaleza de los conceptos de contrato y tratado

¹¹⁵ *Idem.*

¹¹⁶ *Idem.*

¹¹⁷ García Díaz, Bernardo, “Apuntes sobre la Huelga de Río Blanco”, *Anuario II*, México, Instituto de Investigaciones Humanísticas, Universidad Veracruzana, 1979, pp. 183-207. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/8209/anua-II-pag183-207.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

¹¹⁸ *Idem.*

En todas las investigaciones, el marco teórico es uno de los elementos más importantes para soportar los avances y desarrollos que se quieran realizar; es el conjunto de ideas aportadas por autores y autoras que desde el origen de cada institución se han dedicado a estudiarlas y analizarlas, mediante la publicación de artículos científicos, libros y otras formas de difusión de las investigaciones. Así, como en cada área del conocimiento existen autores que han aportado valiosos desarrollos, en Derecho uno de ellos ha sido Hans Kelsen.

En esta investigación, uno de los grandes aportes que se retomarán desde la teoría es el análisis de los conceptos de contrato y tratado para ver su relación con el contrato colectivo de trabajo.¹¹⁹ En este análisis de la teoría existente, el gran protagonista es sin duda, Hans Kelsen, autor vienés nacido en Praga el once de octubre de mil ochocientos ochenta y uno, de familia austríaca, desde los tres años vivió y se educó en Viena.

Una de las obras que ha influido de manera importante en el Derecho a nivel mundial ha sido la *Teoría Pura del Derecho*,¹²⁰ cuya influencia se manifiesta en el ámbito laboral en otra obra de gran importante que sirve de base para el presente análisis panorámico: *El contrato y el tratado*,¹²¹ que expone dos de los conceptos más importantes en toda la investigación y que marcan la pauta para el entendimiento conceptual del contrato colectivo del trabajo y de los convenios internacionales sobre relaciones laborales.¹²² Este libro concibe al contrato mediante la aplicación de los principios fundamentales y tradicionales de la *Teoría Pura del Derecho*, y lo

¹¹⁹ Este fue visto como fuente formal del derecho del trabajo por la doctrina (ver Garrido Ramón, Alena, *op. cit.*, p. 33).

¹²⁰ Kelsen, Hans, *Teoría pura del derecho*, Buenos Aires, 1987, Editorial Universitaria de Buenos Aires, p. 88.

¹²¹ Kelsen, Hans, *El Contrato y el Tratado*, México, Ediciones Coyoacán, 2019, p. 136.

¹²² *Idem.*

define como un elemento fundamental del ordenamiento jurídico interno, algo dado como un Estado de hecho.¹²³

Al mismo tiempo, identifica mejor el tratado como un acuerdo en el marco del derecho internacional, que supone un compromiso a nivel internacional. De esa forma, tanto a nivel nacional como a nivel internacional el contrato y el tratado suponen un problema primario que necesita aclaración y seguridad jurídica; surge entonces la palabra convención para referirse a esa obligación más general que salvaría el problema terminológico para concretar en una obligación de cumplimiento.

Aunque el concepto de convención es ampliamente conocido, para Kelsen era “el acuerdo de voluntades de dos o más partes con el objetivo de crear situaciones jurídicas; en suma, es el acto por el cual se crean, extinguen o modifican ciertas relaciones jurídicas, creando derechos y obligaciones recíprocamente”.¹²⁴ De esa forma, las aportaciones de este autor sirven para aclarar conceptualmente y entender de mejor manera los contratos colectivos de trabajo como actos de acuerdos en los que se crean obligaciones jurídicas que deben cumplirse en un sistema jurídico.

Así mismo, la convención es una aportación de Hans Kelsen para entender la aplicación del Derecho y también puede ayudar al entendimiento de la creación del Derecho e interpretarlo, así como para interpretar las disposiciones escritas de los acuerdos en general, de los conflictos nacionales e internacionales y del sistema jurídico en su conjunto.¹²⁵

Hay, además, una perspectiva del contrato desde el ámbito del positivismo formal propio de Hans Kelsen. Así, el contrato se nutre de una ya tradicional idea que retoma el autor con el principio de *Pacta Sunt Servanda*, en el que los pactos deben

¹²³ *Idem.*

¹²⁴ *Idem.*

¹²⁵ *Idem.*

ser cumplidos, es decir, una suerte de compromiso institucional serio y fuerte en el sentido más jurídico posible.¹²⁶

De esa forma, en *El contrato y el tratado* el autor ofrece una versión de la naturaleza filosófica y jurídica de estos dos actos que son fundamentales para comprender el contrato colectivo de trabajo.¹²⁷ Es relevante la atención que el Kelsen filósofo puso en los dos actos. Cabe destacar que el fundador de la escuela vienesa parte del positivismo jurídico formal y empieza la obra con su percepción de lo que serían los problemas fundamentales de la teoría jurídica del Estado. Esta base le permite sentar las bases desde la filosofía de algunas de sus más grandes aportaciones, como la concepción y diferencia entre el ser y el deber ser jurídico, este último se fundamenta en algo más grande, fuerte y general, lo que da paso a su teoría de la jerarquía de las leyes.

Tal parece que la doctrina y los autores de la época no entendieron en un primer momento la gran aportación de Kelsen, y con el paso del tiempo se fue entendiendo lo que significaban sus posturas sobre el contrato y el tratado, pues ambos son una manifestación de un término más amplio: convención.¹²⁸

4. Marco jurídico

A. Internacional

El marco jurídico de la huelga requiere hacer referencia al marco global en nuestro tiempo, ya que actualmente el Derecho se entiende desde un punto de vista global y el derecho del trabajo no es la excepción; por lo tanto, en atención a la cobertura integral, se recurrirá al panorama de las normas internacionales, así como a todo

¹²⁶ De la Cueva, Mario, "Kelsen, Hans, El contrato y el tratado analizados desde el punto de vista de la *Teoría pura del derecho*", México, *Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia*, núms. 18, 19 y 20, 1943, pp. 247-261.

¹²⁷ *Idem.*

¹²⁸ *Idem.*

aquel instrumento de naturaleza internacional y su relación estrecha con el ámbito nacional relativo al objeto central de esta tesis.

Naturalmente, es necesario recordar en buena medida por qué el marco internacional es relevante. Para ello se hace referencia al fundamento jurídico, que incluye el marco constitucional y legal de la importancia y relevancia de los tratados internacionales en materia laboral en México.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 133, señala que los tratados internacionales suscritos por nuestro país son ley suprema, siempre y cuando no contravengan a nuestros ordenamientos legales:

Artículo 133.- Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.¹²⁹

En materia laboral, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 6° establece que: “Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia”.¹³⁰

De igual modo, como es lógico al hablar de la huelga, se ha referenciado antes que, tanto las negociaciones colectivas como las libertades sindicales encuentran cabida desde su origen en un ámbito más global de derechos humanos. Este último aspecto problemático desde un punto de vista teórico y práctico, será tratado más

¹²⁹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Última reforma, 28-05-2021. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf.

¹³⁰ *Ley Federal del Trabajo*, p. 4.

adelante en esta investigación. Por ahora, baste mencionar que existen elementos importantes de naturaleza jurídica para sostener la existencia del derecho a la huelga, en el pensar de algunos reconocidos juristas.¹³¹

¿Cuáles son las referencias principales para estas aseveraciones? Según la doctrina son los debates originales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, concretamente en la introducción general del informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre la creación de los convenios 87 y 98, que se analizarán más adelante, reflejan este sentir.¹³²

En las reuniones preparatorias para la elaboración de los convenios más importantes en materia sindical se encontraban las referencias a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948, al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.¹³³

Por lo que respecta a la DUDH, el artículo 20.1 establece el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica, mientras que el artículo 23.4 establece la libertad sindical manifestada en el derecho a fundar sindicatos y a defender sus intereses ante los patrones.¹³⁴

La Organización Internacional del Trabajo elabora convenios, que son tratados celebrados y ratificados por los Estados naciones; así como recomendaciones por sus órganos internos, que son sugerencias vinculantes en la medida del reconocimiento del derecho interno de estas, a los Estados. Los convenios deben

¹³¹ Puig Hernández, Carlos Alberto, “La Huelga en México y su Entorno Jurídico Internacional”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM/Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, p. 138.

¹³² *Idem.*

¹³³ *Idem.*

¹³⁴ *Idem.*

ser deliberados y ratificados por el Senado de la República y, para que tengan plena validez, su publicación es obligatoria en el Diario Oficial de la Federación en México.

Entre los convenios internacionales más relevantes y concretos relativos al tema que aquí se aborda, están los siguientes:

- Convenio número 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, de 1948. Fue ratificado por nuestro país el 1° de abril de 1950 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950.
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- En la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo se aprobó el Convenio 87 que posteriormente se firmó por el entonces presidente Miguel Alemán Velasco y continuó el procedimiento correspondiente, que incluye la aprobación del Senado y la publicación en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950, constituyendo desde entonces, y ahora con mayor razón, el marco jurídico global de la regulación de las relaciones colectivas de trabajo que involucran la libertad sindical.
- Otro de los convenios importantes y directamente aplicables en esta investigación sería el Convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva de 1949, que fue ratificado por nuestro país el 20 de septiembre de 2018 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de noviembre de 2019.

Cabe mencionar que de manera expresa en estos dos últimos convenios no se desprende directamente la huelga como derecho humano ni como derecho laboral,¹³⁵ aunque esto no debe llevar a pensar inmediatamente que por esta razón no existe tal derecho, o no tiene la fuerza que le proporcionaría el convenio internacional.

¹³⁵ Puig Hernández, Carlos Alberto, op. cit. p. 175.

Para algunos autores la mención expresa de la huelga en este tratado es indispensable para el ejercicio del derecho en el ámbito mexicano,¹³⁶ a pesar de que los tratados internacionales, ahora en el escenario mexicano, cumplen una función de parámetro cualificado de regularidad y de acción en materia de derechos humanos, conforme al marco constitucional del artículo 1º y los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto. Lo cierto es que todavía estamos en un ámbito de un positivismo jurídico arraigado que requiere tener por escrito los derechos.

En este sentido, es necesario seguir profundizando y ampliando el tema, ya que se deberá fortalecer la interpretación que desprenda del marco escrito el concreto derecho a la huelga a nivel internacional y, sobre todo, a nivel nacional.¹³⁷

Por ahora, en este tema basta recordar que, a pesar de las posibles divergencias que puedan existir entre la regulación internacional y entre el convenio que se está analizando y la regulación nacional. En el caso de los elementos que circulan a la huelga, existen aspectos comunes; por ejemplo, los conceptos de organizaciones sindicales, asociaciones de trabajadores¹³⁸ que son fundamentales para la existencia de la huelga.

B. Nacional

Para continuar con el marco jurídico, en un Estado constitucional de derecho, se debe mencionar el marco constitucional. En la Ley Fundamental encontramos un buen número de principios para entender el derecho laboral y su clasificación en derecho individual y colectivo, así como el derecho sindical y la libertad sindical, particularmente. Por tal motivo se considera importante y relevante tenerlo presente y mencionarlo.

¹³⁶ *Idem.*

¹³⁷ *Idem.*

¹³⁸ *Ibidem*, p. 143.

Así mismo, en el marco jurídico nacional es importante hacer referencia a la reforma constitucional que en materia de trabajo y, sobre todo, en el tema que se aborda en esta tesis, se ha presentado en México.¹³⁹ En esta investigación no se hará una profunda revisión de la reforma en materia laboral en México, sino a los cambios más sustanciales que sean imprescindibles de acuerdo a los objetivos de esta tesis. Se trata de la reforma constitucional publicada el 24 de febrero de 2017 en el Diario Oficial de la Federación,¹⁴⁰ en la que el Poder Constituyente permanente reformó los artículos 107 y 123 con la finalidad de generar la más importante transformación en el ámbito de la justicia laboral que ha tenido México.¹⁴¹

Ley Federal del Trabajo

La huelga, como todas las acciones y previsiones contenidas en la Constitución, para su mejor desarrollo y ejecución en los términos más concretos posibles, es desarrollada en la respectiva ley. Así, a nivel legislativo la normatividad fundamental sobre la huelga en su aspecto sustantivo, hasta antes de la reforma legal trascendental del dos mil diecinueve, se encuentra en los siguientes artículos que se comentan a continuación:

El numeral 440 del Código Obrero, nos define a la figura de la huelga como suspensión temporal de las actividades laborales realizada por los agremiados de la asociación sindical.

En el artículo 441 del mismo ordenamiento legal nos define a los sindicatos como coaliciones de carácter permanente.

¹³⁹ Reforma de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, Diario Oficial de la Federación, Fecha: 24/02/2017. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017.

¹⁴⁰ *Idem*.

¹⁴¹ Consejo de la Judicatura Federal, Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/>.

El artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo, especifica que la huelga no solo puede llevarse a cabo en una empresa, si no también puede abarcar a varias factorías o establecimientos en atención a que debemos recordar que existen diversos tipos de contratos, a saber, los singulares, los contratos ley o los contratos de industria.

El artículo 443 de la Ley Federal del Trabajo, nos establece que la huelga no puede abarcar algún fin distinto que no sea la suspensión de las actividades laborales.

Para que una huelga se califique como legalmente existente, el numeral 444 del Código Obrero nos establece que ésta debe cumplir los objetivos que se mencionan en el diverso numeral 450 del mismo ordenamiento legal, es decir que la misma:

- Tenga por objeto el conseguir el equilibrio entre los factores de la producción los cuales deben ser acorde a los derechos del trabajo con los del capital.
- Que el empleador acepte la firma de un pacto colectivo y posterior a ello se encuentre la representación sindical en aptitud de solicitar en tiempo y forma la revisión cada vez que concluya la vigencia del mismo.
- Otro de los objetivos principales es conseguir la firma de los empleadores y el reconocimiento de la existencia de los supuestos de un contrato ley, el cual también puede pedirse su revisión una vez que concluye su vigencia.
- Un objetivo principal de la huelga es el velar por el cumplimiento de lo pactado en el el contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley que corresponda, por lo que en caso de omisiones o violaciones a los mismos pueda solicitarse su cumplimiento mediante la figura de la huelga.
- Tal y como se mencionó anteriormente entre las obligaciones de los sindicatos se encuentra el formar parte de las comisiones previstas en la ley, entre las cuales encontramos la de participación de utilidades,

por lo que sino cumplen con la misma, también es una causa para solicitar un emplazamiento a huelga para ese objetivo.

- Cualquiera que sea la causa por la que un sindicato emplace a huelga a la factoría, será suficiente para que ésta sea valida.
- En forma anual se revisan los salarios contractuales y en forma bi anual el clausulado de los mismos, por tanto surge una causa adicional para solicitar un emplazamiento a huelga.

¿Cuándo se considera que una huelga es ilícita?, para ello debemos remitirnos al artículo 445 del Código Obrero y encontraremos que no será valida la misma en los siguientes casos:

- En los supuestos que la mayoría de los agremiados afectos a la huelga ejecuten actos de violencia contra el empleador, los directivos de la empresa o contra las propiedades de la misma.
- En los casos de conflicto armado, los trabajadores pertenezcan a empresas o servicios que tengan una íntima relación con el gobierno.

El artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, nos establece que la huelga solo se justifica si es por causas atribuibles al empleador, por tanto no podrá solicitarse una justificación si es provocada por los propios trabajadores.

Una vez que sea declarada justificada la huelga, el artículo 447 del Código Obrero nos establece que la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo es valida por el mismo tiempo que tarde en solucionarse la huelga.

Con la figura de la huelga se protegen los derechos de los agremiados al sindicato de la factoría involucrada, en atención a que suspende cualquier acción iniciada por el empleador que tenga relación con conflictos colectivos de naturaleza económica que aún no cuenten con una determinación de parte de la autoridad laboral a menos que los propios trabajadores soliciten la someter sus diferencias a la decisión de la Junta.

Las autoridades laborales y las autoridades civiles se encuentran obligadas a auxiliar a los trabajadores y al sindicato que hubiese obtenido el acuerdo de estallamiento de huelga a brindarles las medidas de protección y seguridad para efecto de que se logre la suspensión de las labores en la empresa empleadora.

Para que exista una suspensión legal de trabajos, siendo esta la principal característica de la figura de la huelga, se requiere:

- Que se cumplan cualquiera de las causas establecidas en el numeral 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- Que la suspensión de labores en la factoría se realice por la mayor parte de los empleados.
- En el supuesto que la suspensión de labores no se cumpla por la mayoría de los trabajadores involucrados, la parte patronal puede solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, por tanto la misma se declararía inválida.

Para identificar cuando una huelga se puede declarar como inexistente, basta con remitirnos al artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo y del mismo se desprende las siguientes causas:

- Si la suspensión de las labores no se realizó por la mayoría de los empleados.
- No se cumplen con ninguno de los objetivos de la huelga.
- El sindicato no solicitó ante la autoridad laboral previamente la solicitud de emplazamiento a huelga.

Como en toda regla siempre hay excepciones y refiriéndonos al tema de la huelga existen actividades que los trabajadores huelgistas deben observar y que les impide suspender sus actividades laborales, encontrándose estos supuestos en el numeral 466 de la Ley Federal del Trabajo, siendo las siguientes:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

En ninguno de los casos el objeto de la huelga es la suspensión de las labores en forma definitiva, por lo que también existen causas por las que se declara su terminación, encontrando estos supuestos en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, el cual en su parte conducente a la letra dice:

Artículo 469.- La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Respecto a esta primera regulación legal de la huelga, así como se aborda la importante y última reforma a la justicia laboral, varios de los artículos antes citados fueron reformados motivo por el cual incluimos una breve interpretación.¹⁴²

¹⁴² Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

Por ejemplo, el artículo el artículo 448, ahora establece que “El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante el Tribunal, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión del Tribunal”¹⁴³. Mientras que el artículo 449 establece la obligación de que las autoridades civiles deben respetar el derecho a la huelga prestando auxilio para que lleven a cabo la suspensión de labores.¹⁴⁴

Además, se reforma el artículo 451 en la fracción II para incorporar el artículo 930 como referencia para la declaración de la inexistencia de la huelga, que en la anterior redacción referenciaba al artículo 460.¹⁴⁵ Se adiciona una III fracción sujetando la legalidad de la suspensión del trabajo en concepto de huelga al cumplimiento del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁴⁶ El artículo 459 también se reformó en lo concerniente a la fracción III, agregando el artículo 920 también como requisito de cumplimiento.¹⁴⁷

Por lo que concierne al artículo 469 se agrega una Fracción IV, para quedar como sigue: “La huelga también terminará cuando exista sentencia de un Tribunal en caso de que haya sido necesaria la intervención en el conflicto en los términos establecidos en el artículo actual 937 de la Ley Federal del Trabajo”.¹⁴⁸

C. Procedimiento de la huelga

El procedimiento de la huelga es un conjunto de pasos o etapas para llegar a un fin. Se trata de un procedimiento jurisdiccional ante los Tribunales Laborales

01/05/2019. Diario Oficial de la Federación.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf.

¹⁴³ *Idem*.

¹⁴⁴ *Idem*.

¹⁴⁵ *Idem*.

¹⁴⁶ *Idem*.

¹⁴⁷ *Idem*.

¹⁴⁸ *Idem*.

dependientes del Poder Judicial.¹⁴⁹ Desde el punto de vista legal, viene previsto en el capítulo XX de la Ley Federal del Trabajo, en la que, a partir del artículo 920, que establece la necesidad del pliego de peticiones como requisito para iniciar la huelga de manera legal, se detalla, además, qué requisitos debe contener:¹⁵⁰

- a) Por escrito dirigido al patrón con las peticiones e intenciones de ir a la huelga con el objeto y el día y hora en que se dejarán de prestar las labores ordinarias.

A partir de la reforma Legal de 2019 a la Ley Federal del Trabajo se modifica sustancialmente este procedimiento en casi todas las fracciones del presente artículo para quedar como siguen:

- II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico;¹⁵¹
- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

¹⁴⁹ Dirección General de Concertación y Capacitación Laboral, *Hacia un Nuevo Modelo Laboral. Reforma a la Ley Federal del Trabajo. 2019*. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019, pp. 16-17

¹⁵⁰ *Ley Federal del Trabajo*, p. 16.

¹⁵¹ *Idem*.

- IV. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 450, fracción II de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis;
- V. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato-ley en términos de la fracción III del artículo 450 de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o deberá de mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y;
- VI. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado.

Artículo 921.- El Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

A petición de parte, los Tribunales, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que le sea solicitado, expedirán la certificación de la existencia o no de un emplazamiento a huelga promovido contra un centro de trabajo.

Artículo 921 Bis.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que sea presentado el emplazamiento a huelga, el Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920 de esta Ley, notificarán al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el período de prehuelga a fin de avenir a las partes; este tendrá facultad de citarlas dentro del período de prehuelga para negociar y celebrar pláticas conciliatorias. Para este propósito, podrán asignar conciliadores ante el Tribunal.

Artículo 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el Tribunal.

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, salvo que dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años. El Tribunal, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Artículo 924.- A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;
- II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y
- IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Artículo 925.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Artículo 926.- El Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación que se celebrará dentro del período de prehuelga, en la que podrá intervenir el conciliador del Centro de Conciliación competente para procurar avenirlas. En esta audiencia no se hará declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia podrá ser diferida a petición del sindicato o de ambas partes.

Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

- I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, el Tribunal resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia;
- II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;
- III. El Tribunal podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación;
- IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.
- V. Después de emplazado el patrón, a petición del sindicato se podrá prorrogar o ampliar el período de prehuelga por una sola ocasión hasta por treinta días. Cuando se trate de empresas o instituciones que dependan de recursos públicos, se podrá prorrogar por un plazo mayor. Asimismo, podrán admitirse prórrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que lo justifique.

En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión del contrato colectivo no sea aprobado por los trabajadores en términos de lo previsto por el artículo 390 Ter, fracción II, el sindicato podrá prorrogar el periodo de prehuelga hasta por quince días. No obstante, cuando las circunstancias así lo ameriten, el Tribunal podrá autorizar que la prórroga se extienda hasta por un máximo de treinta días, siempre y cuando el sindicato así lo solicite y justifique al momento de promoverla.

Con independencia de lo anterior, las partes de común acuerdo podrán prorrogar o ampliar el período de prehuelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante, la prórroga no podrá tener una duración que afecte derechos de terceros.

Tratándose de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo por obra determinada, el periodo de prehuelga no podrá exceder del término de duración de la obra.

Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Se deroga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. El Tribunal tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciables tanto el Tribunal como el conciliador del Centro de Conciliación, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. El Tribunal dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución, y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si una vez hecho el emplazamiento al patrón, el Tribunal observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar el Tribunal que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que el Tribunal designado competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar del Tribunal, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, por lo que el Tribunal hará la declaratoria correspondiente.

Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia. En caso de que en la solicitud de inexistencia se haga valer la hipótesis señalada en la fracción I del artículo 459 de esta Ley, deberá ofrecerse la prueba de recuento observando lo establecido en su artículo 931;
- II. El Tribunal correrá traslado de la solicitud con sus anexos y oirá a las partes en una audiencia de calificación de la huelga, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, la cual deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días y ser notificada con anticipación de tres días a su celebración;
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. El Tribunal aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

- IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia de calificación de la huelga, salvo lo dispuesto en el artículo 931 de esta Ley. Sólo en casos excepcionales podrá el Tribunal diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia de calificación de la huelga, y
- V. Concluida la recepción de las pruebas, el Tribunal, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.
- VI. Se deroga.

Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. Se deroga.
- II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V. El ofrecimiento de la prueba de recuento debe hacerse en el escrito de solicitud de la inexistencia de la huelga contemplado en la fracción I del artículo 930 de esta Ley, al que se acompañará el listado con los nombres de los trabajadores que serán consultados, para que se le corra traslado con este a la parte contraria;
- VI. La contraparte de quien solicitó la inexistencia de la huelga, al momento de hacer sus manifestaciones sobre las causales de inexistencia, exhibirá en la audiencia de calificación de la huelga el listado con los nombres de los trabajadores que en su opinión tienen derecho a participar en el recuento. La audiencia de calificación de la huelga será diferida en términos de fracción IV del artículo 930 de esta Ley, a fin de preparar y

desahogar la prueba de recuento mediante voto personal, libre, directo y secreto;

- VII. En caso de que los listados de trabajadores ofrecidos por las partes y de los elementos recabados se advierta que existe coincidencia en los mismos o de que las partes convengan en elaborar uno solo, el Tribunal lo tomará para que sirva de padrón. En caso de existir diferencias sobre los listados, se dará vista a las partes en la audiencia de calificación de la huelga para que hagan las objeciones al listado presentado por su contraria, en cuyo caso se abrirá un incidente en el que las partes deberán ofrecer y rendir las pruebas relacionadas con sus objeciones, que se sustanciará en las setenta y dos horas siguientes. Una vez desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, el Juez elaborará el padrón que servirá para el recuento;
- VIII. Dentro de los cinco días siguientes el Tribunal señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento de los trabajadores, el cual deberá llevarse a cabo dentro de un plazo no mayor a diez días; este plazo podrá prorrogarse por un período igual en caso de que a juicio del Tribunal exista imposibilidad material de realizar el recuento dentro de dicho plazo. La consulta a los trabajadores se realizará mediante voto personal, libre, directo y secreto, ante la presencia del juez o la de los funcionarios que este designe;
- IX. El desahogo de la prueba se efectuará el día y hora ordenado, en el lugar o lugares señalados por el Tribunal. Se iniciará con la presencia de las partes que asistan y, previo al ingreso de los trabajadores, el juez o los funcionarios que se designen instalarán la o las mamparas necesarias para el cruce de las boletas en secreto y la urna o urnas transparentes para su depósito, verificando que se encuentran vacías y sin leyenda alguna. Acto seguido, previa identificación, con documento oficial, se procederá al ingreso de los trabajadores con derecho a voto y se dotará a cada uno con su boleta para ejercerlo;

- X. A efecto de asegurar la secrecía del voto, no deberá aparecer en las boletas ni en el listado señal o dato que permita identificar el folio de la boleta que le fue entregada al trabajador; dicha boleta contendrá dos recuadros, uno a favor de la huelga y el otro en contra de la misma. Cada trabajador deberá marcar su boleta, doblarla y depositarla en la urna, retirándose del lugar de la votación. Terminada la diligencia, el juez o los funcionarios designados procederán a practicar el escrutinio, abriendo sucesivamente las urnas, extrayendo una a una las boletas de votación y examinándolas para corroborar su autenticidad y exhibiéndolas a la vista de los representantes de las partes y observadores autorizados asistentes; las boletas no cruzadas o marcadas en más de uno de los recuadros o falsas, serán nulas;
- XI. Terminado el escrutinio, el juez o los funcionarios designados procederán al recuento de votos y anunciarán en voz alta el resultado. Terminada la diligencia, se levantará acta de la misma e invitará a los representantes de las partes que deseen hacerlo, a suscribirla, y
- XII. En caso de que se susciten actos de presión o intimidación en contra de los trabajadores que tiendan a violentar o impedir su libertad de voto u obstaculizar su ingreso al lugar de la diligencia, el juez o los funcionarios designados solicitarán el auxilio de la fuerza pública y proveerán lo conducente para que el recuento se realice en las condiciones que establece esta Ley y, de presumirse la existencia de algún ilícito penal deberá presentarse la denuncia de hechos ante la autoridad competente.

Artículo 932.- Si el Tribunal declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- II. Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Artículo 933.- En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley.

Artículo 934.- Si el Tribunal declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, el Tribunal, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique

gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, el Tribunal podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 936.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. El Tribunal, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores o por el patrón a la decisión del Tribunal, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. El patrón sólo podrá ejercer este derecho en caso de que la huelga se extienda por más de sesenta días.

Si el Tribunal declara en la sentencia que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los

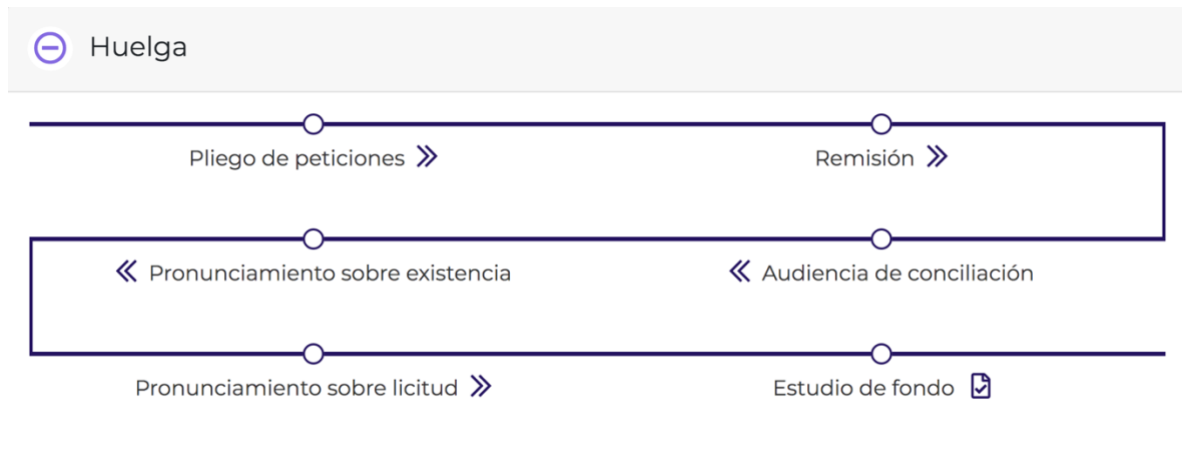
trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.

Artículo 938.- Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

- I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante el Tribunal, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;
- II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante el Tribunal;
- III. Si el escrito se presenta ante el Tribunal, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas, y
- IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el

emplazamiento, remitirán el expediente al Tribunal dentro del mismo término de veinticuatro horas.

Esquema del procedimiento de huelga disponible en la página de la Unidad de implementación de la Reforma en materia de Justicia Laboral.



Fuente: Consejo de la Judicatura Federal, Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral.

Por otra parte, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos tienen una actuación y relación con una cantidad importante de relaciones laborales. Por ejemplo, según el artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo, pueden autorizar a falta de los padres para que los mayores de 15 años y menores de 16 puedan trabajar.¹⁵²

De igual forma, los sindicatos pueden celebrar convenios con los patrones de acuerdo con el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo, pero deben seguir los siguientes requisitos:

- I. “Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

¹⁵² *Idem.*

III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437”.¹⁵³.

Por otra parte, de acuerdo a la fracción I del artículo 47 de la LFT, si el sindicato engaña al patrón con documentos falsos o certificados apócrifos de los cuales se derive una cierta capacidad de un determinado trabajador, podría ser causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. Así como si el sindicato asigna cierta aptitud que no sea cierta al trabajador con el fin de obtener un beneficio.¹⁵⁴

También se especifica que los sindicatos pueden recibir cuotas de los trabajadores. Estas cuotas son cantidades de dinero que pueden ser descontadas del salario de acuerdo a la fracción VI del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁵⁵ Sin embargo, el trabajador podría manifestar por escrito que no desea que le descuenten estas cuotas y el patrón debe respetar esta voluntad y actuar en consecuencia.¹⁵⁶

Esta nueva facultad del trabajador de decidir voluntariamente su deseo de aportar o no las cuotas que el sindicato al que se encuentre afiliado, en primera instancia se puede ver como un derecho; sin embargo, en la práctica se espera que si el trabajador no acepta el descuento, entonces el empleador entregará en forma discrecional un monto a los líderes sindicales por las gestiones realizadas, lo que conllevaría a un sometimiento a la voluntad del patrón y representaría, una vez más, una colusión de los representantes gremiales con la fuerza capitalista.

Adicionalmente, el sindicato titular de un determinado contrato colectivo de trabajo, podría hacer observaciones que considere pertinentes cuando el patrón realice la declaración ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, siempre y cuando lo

¹⁵³ *Idem*.

¹⁵⁴ *Ibidem*, p. 36.

¹⁵⁵ *Ibidem*, p. 70.

¹⁵⁶ *Idem*, fracción reformada el 01 de mayo de 2019.

haga dentro de los 30 días siguientes a dicha declaración, de acuerdo con la fracción II del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo.¹⁵⁷

De igual forma, los sindicatos pueden encomendar a sus agremiados alguna función específica, para lo cual el patrón tendrá que autorizar que falten sus trabajadores, siempre y cuando exista la correspondiente notificación previa.¹⁵⁸ Además el número de trabajadores sindicalizados que deseen faltar al trabajo con motivo de esta encomienda no debe ser tal que la marcha, el desempeño normal de la empresa o del patrón se vea menoscabada.¹⁵⁹

En esta misma línea de actuación del sindicato en el marco de la ley, este puede conocer de los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que le comunique el patrón de acuerdo con la fracción XI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo ¹⁶⁰.

De igual manera, los sindicatos pueden disponer de un lugar proporcionado por el patrón, en los lugares no urbanizados, para sus oficinas según lo dispone la fracción XXI del artículo antes mencionado.¹⁶¹

¹⁵⁷ *Ibidem*, p. 75. Fracción reformada el 30 de noviembre de 2012 en una importante reforma legislativa.

¹⁵⁸ *Ibidem*, p. 84.

¹⁵⁹ *Idem*.

¹⁶⁰ *Idem*.

¹⁶¹ *Ibidem*, p. 88.

CAPÍTULO II

LA HUELGA COMO DERECHO HUMANO

1. *Introducción*

En este capítulo se desarrollará la huelga como un derecho humano. Esta consideración no es fácil de estudiar, ya que, de acuerdo con lo revisado hasta este momento, la huelga se ha caracterizado como una prestación laboral eje en los movimientos obreros, en la lucha por sus derechos ya reconocidos previamente. Sin embargo, a pesar de que en un primer momento la huelga puede verse solo como un instrumento para lograr otros derechos y, por tanto, no como derecho en sí, en esta tesis se sostiene que este pensamiento debe cambiar.

La huelga en sí misma podría ser vista como un derecho humano en el discurso actual, y eso es lo que se pretende desarrollar en este capítulo. La perspectiva de derechos humanos respecto a la huelga es de la más elevada importancia en el discurso jurídico actual. Es necesario reivindicar las obligaciones de los Estados en general en un ámbito internacional que día a día pretende permear también las naciones y, en concreto, México como país pionero en los derechos sociales. Como ya se ha visto, la organización sindical es una herramienta de fundamental importancia para la salvaguardia de todos los derechos laborales.

2. *Derechos humanos*

El reconocimiento de los derechos humanos ha recorrido un sinuoso camino a lo largo de la historia y esta nos muestra que, aun cuando existen avances en esta materia, queda mucho más que decir sobre este tema. Hay quienes se preguntan si realmente existen los derechos humanos o son solo un invento del estado para calmar la animosidad de la gente o de sus gobernados.

A pesar de que parece un tema sencillo, para la gran mayoría resulta complejo, pues cuesta trabajo discernir qué son los derechos humanos, qué son los derechos fundamentales, quién es el titular de derechos humanos y cómo se limitan.

Numerosas teorías sobre esta materia han surgido, a veces de manera y otras, incorrectamente. En el ámbito jurídico, en específico en el sistema mexicano, aún hay parámetros sobre el tema de que no se encuentran legislados, regulados por la normativa o interpretados en la función jurisdiccional.

Los derechos humanos han sido un tema jurídico de relevancia y mucha trascendencia a lo largo de la historia; y, si bien se sabe que son los derechos con los que cuenta todo ser humano por el simple hecho de nacer y existir, por ello también han sido un tema jurista de mucha polémica. Y a lo largo del tiempo se han ido creando más y más cuestionamientos acerca de ellos, además de que han tenido varias transformaciones. Por ejemplo, en nuestro país, antes de ser llamados derechos humanos a nivel mundial por la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos emanada en Diciembre de 1948, eran reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 como garantías individuales.

Y aunque es conocido por todos los juristas que los derechos a los que todo ser humano tiene acceso, por el hecho de nacer, son la libertad, la justicia y la paz, y a ellos se suman el derecho a la salud, a la seguridad y a una correcta y adecuada educación, estos han sido los más ultrajados a lo largo de la historia. Es por ello que cada vez se busca más el cuidado y la protección de estos derechos, con el fin de vivir en un *statu quo* del derecho universal, pues al fin y acabo estos derechos humanos son la base de toda rama del derecho.

De igual forma, es sabido que aún existen numerosos grupos vulnerables en la sociedad, como los pueblos y las comunidades indígenas, a los que no se les respetan sus derechos primordiales y aún sufren carencias y discriminación en todo mundo. Por ello, cada vez más grupos pelean por la protección y el respeto de sus derechos humanos, ya que si estos no son respetados no se puede garantizar que sean tratados con dignidad. Un tema que levanta mucha controversia en los derechos humanos es si solamente los humanos son merecedores de estos o si todo ser viviente tiene que ser protegido por esta rama del Derecho.

Por lo anterior, es preciso recordar que la intención de la protección de los derechos humanos es una idea común por la que los pueblos y sociedades de todo el mundo tienen que sumar esfuerzos, a fin de que tanto los individuos como las instituciones encargadas de su preservación promuevan, mediante la educación y la enseñanza, el respeto a estos derechos primordiales y aseguren con medidas progresivas de carácter local e internacional su reconocimiento y aplicación universal y local.

En ese sentido, desde la perspectiva del italiano Luigi Ferrajoli, los derechos humanos son derechos fundamentales. La definición que este autor plantea es de carácter teórico, puramente formal o estructural. En sus palabras:

Son derechos fundamentales todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos en cuanto dotados del estatus de personas, ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por “derecho subjetivo” cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica; y por “estatus” la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de estas.¹⁶²

La reforma en materia de derechos humanos de junio de 2011

Con la reforma a diversos artículos de la Constitución, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, México dio un paso trascendental en materia de derechos humanos y se dio lugar a un nuevo paradigma en lo concerniente a su interpretación.

En este sentido, el artículo 1º, párrafo primero, de la Constitución estableció que: “En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los

¹⁶² Ferrajoli, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, 5ª ed., Madrid, Trotta, 2006.

que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”.

En el párrafo segundo, se consagró el principio pro-persona en los siguientes términos: “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”. De igual forma, en el párrafo tercero estableció los principios que rigen a los derechos humanos que sirven, además, como pautas interpretativas, en los siguientes términos: “Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad...”.

Universalidad

El principio de universalidad está vinculado con la titularidad de los derechos humanos, es decir, todas las personas son titulares. Este principio se recoge en el primer párrafo del artículo 1° de la Constitución, al establecer que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella y en los tratados internacionales de los que México sea parte, así como de las garantías que los protegen. Así mismo, este principio está vinculado a los principios de igualdad y no discriminación.¹⁶³

¹⁶³ Vázquez, Luis Daniel y Serrano, Sandra, “Los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Apuntes para su aplicación práctica” en Carbonell, Miguel y Salazar, Pedro (coords.), *La reforma constitucional de derechos humanos. Un nuevo paradigma*, México, Porrúa/UNAM, 2012, p. 143.

Interdependencia

En el año de 1977 la Asamblea General de la Naciones Unidas adoptó el uso de los principios de interdependencia e indivisibilidad. Posteriormente, en la Conferencia de Viena de 1993, se reconoció que todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en forma global y de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo peso. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como de los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.¹⁶⁴

La interdependencia significa que los derechos están vinculados unos con otros, es decir, que dependen unos de otros para lograr su eficacia, de modo que un derecho humano no alcanza su plenitud por sí solo sino que se logra a través de la realización de los demás. Por ejemplo: el derecho a la vida requiere de la realización del derecho a la alimentación, el de acceso al agua, a la vivienda, al trabajo, a la libertad de tránsito, a la igualdad, a la seguridad pública y a un medio ambiente sano, por mencionar algunos.

Indivisibilidad

Los derechos humanos son inherentes a cada persona en lo individual, forman un todo indivisible como un patrimonio inalienable, irrenunciable e indelegable. De igual forma, los derechos son inmanentes al individuo y, como patrimonio de cada persona, son indivisibles. Así, el artículo 15 de la Constitución no autoriza la celebración de convenios o tratados en virtud de los cuales se alteren los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los tratados de los que México sea parte.

¹⁶⁴ Vázquez, Luis Daniel y Serrano, Sandra, *op. cit.*, p. 152.

Progresividad

El principio de progresividad significa no regresividad:

implica tanto gradualidad como progreso. La gradualidad se refiere a que la efectividad de los derechos no va a lograrse de una vez y para siempre, sino que se trata de un proceso que supone definir metas a corto, mediano y largo plazo. El progreso patentiza que el disfrute de los derechos siempre debe mejorar. La progresividad requiere del diseño de planes para avanzar hacia el mejoramiento de las condiciones de los derechos mediante el cumplimiento de dichos planes.¹⁶⁵

Pro homine

El principio *pro homine* apareció en la Constitución al aprobarse la reforma en materia de derechos humanos publicada el 10 de junio de 2011 y está consagrado en el párrafo segundo de su artículo 1° en los siguientes términos: “Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia”.

Este principio puede servir como método de interpretación del derecho y tiene como propósito aplicar la norma que dé una mayor protección a la persona. La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en el sentido de que cuando un mismo derecho fundamental esté reconocido en la Constitución y en los tratados internacionales, la elección de la norma que será aplicable en materia de derechos humanos atenderá a criterios que favorezcan al individuo conocido como *principio pro-persona* y, en el supuesto de que exista una diferencia en el alcance o en la protección reconocida tanto en la Constitución como en los tratados, deberá

¹⁶⁵ Vázquez, Luis Daniel y Serrano, Sandra, *op. cit.*, p. 159.

prevalecer aquella norma que represente una mayor protección para la persona o que implique una menor restricción.¹⁶⁶

Sin embargo, el principio *pro homine* que consagra el artículo 1° de la Constitución, es insuficiente para la solución de conflictos entre principios. Su radio de acción es considerablemente reducido, sobre todo, cuando los jueces van a resolver conflictos entre individuos, principalmente en el ámbito del derecho privado, e incluso en el ámbito del derecho penal. En efecto, en virtud del principio pro-persona, cabe preguntarse cómo debe aplicar el juez este principio cuando están en conflicto derechos entre individuos, como el derecho a la vida, al honor, a la vida privada o a la seguridad. De igual forma, en el terreno penal, cómo va a aplicar el principio *pro homine* cuando hay conflicto de derechos entre el imputado y la víctima del delito. En el derecho laboral el principio *pro homine* tampoco soluciona nada cuando hay confrontación entre los derechos del patrón y del trabajador.

3. Derechos humanos de carácter social

En este apartado, se trata de redireccionar el discurso tradicional de concebir las prestaciones laborales como no derechos. Es decir, en una evolución que han tenido las prestaciones inherentes en el ámbito laboral, han pasado de ser prerrogativas, medios de negociación y, en la etapa más avanzada, a ser derechos laborales. Pero en esta investigación se requiere dar el paso a considerar, en el marco del derecho laboral, derechos humanos que se involucran y que tienen un importante componente social. No por esta razón dejan de ser derechos humanos, a pesar del importante debate que puede suscitar el hecho de que ciertos derechos sociales sean considerados como derechos humanos en el discurso actual. En resumen, se considera que existe una importante y estrecha relación entre los derechos sociales y los derechos humanos que pueden ser exigibles por vía de amparo o alguna otra vía jurisdiccional.

¹⁶⁶ Tesis de Jurisprudencia 1a./J. 107/2012 (10a.). *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Décima Época, T. 2, Registro 2002000, Primera Sala, Libro XIII, octubre de 2012, p. 799.

En este punto, quizá lo metodológico sea lo más necesario, debido a la complejidad de la transformación por la que está pasando nuestro sistema jurídico. Primero, se parte, como es lógico en un Estado constitucional de derecho, de la Constitución, luego de las leyes secundarias, federales, y en una posición específica, el marco jurídico internacional, que, precisamente por una apertura constitucional, se incorpora de una manera preponderante en nuestro sistema jurídico real y vinculante en su conjunto. Esto quiere decir que se retomará el marco constitucional, luego el legal, en la Ley Federal del Trabajo, para volver a los tratados internacionales relevantes que reafirman la importancia y la naturaleza de derecho humano de los derechos sociales en general. Con este marco se podrá pasar, en su momento, a la huelga como derecho humano de carácter social.

Para desarrollar teóricamente los derechos sociales, que son la base para entender el tránsito de los derechos laborales a los derechos humanos, es necesario acudir al desarrollo, ya hecho, sobre la estructura jurídica de los derechos económicos, sociales y culturales.

En este contexto Abramovich y Courtis¹⁶⁷ dicen que no es raro enfrentar opiniones que, negándoles todo valor jurídico, caracterizan los derechos sociales como declaraciones de buenas intenciones, de compromiso político y, en el peor de los casos, como engaños o un fraude tranquilizador. Y aunque se acepte la privilegiada jerarquía normativa de la constitución y de los tratados internacionales, son considerados documentos de carácter político, antes que catálogos de obligaciones a cargo del Estado.

Por otra parte, para Peces-Barba un sustrato social y cultural de reconocimiento del otro, de su dignidad y de la igualdad del género humano, es el germen para dar otros pasos. Frente al *homo homini lupus* (el hombre es lobo del hombre) se presenta la filosofía del *homo hominis sacrares* (el hombre es cosa sagrada para el

¹⁶⁷ Abramovich, Víctor y Courtis, Christian, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, 2a. ed., Madrid, Trotta, 2004, p. 19.

hombre) que culminará en la filosofía de los derechos humanos.¹⁶⁸ Sigue diciendo Peces-Barba que el primer problema de los llamados derechos económicos, sociales y culturales es delimitar su contenido para insertarlos en los derechos fundamentales.¹⁶⁹

En opinión de este autor, lo esencial para establecer el papel que ocupan estos derechos de la tercera generación es la finalidad última que se proponen y no la forma en que se despliegan en la realidad. Los derechos económicos, sociales y culturales, igual que los restantes derechos fundamentales, pretenden favorecer en la organización de la vida social el protagonismo de la persona y, para ello, parten no como los demás del hecho de ser persona, sino que intentan poner en manos de los desfavorecidos instrumentos para que, de hecho, puedan competir y convivir como personas con los que no tienen necesidad de esas ayudas.¹⁷⁰

Jesús Rodríguez y Rodríguez¹⁷¹ da como noción de derechos sociales las prerrogativas y pretensiones de carácter económico, social y cultural, reconocidas al ser humano, individual o colectivamente considerado, a los que hoy en día se les designa generalmente con el término “derechos económicos, sociales y culturales”.

La dificultad de definir los derechos sociales inicia desde que se enfrenta la realidad de que todo derecho es de índole social. Robert Alexy¹⁷² dice que cuando se habla de “derechos sociales” como, por ejemplo, el derecho a la seguridad social, al trabajo, a la vivienda y la educación, se hace primeramente referencia a derechos

¹⁶⁸ Peces-Barba Martínez, Gregorio, *Derechos Sociales y Positivismos Jurídico (Escritos de Filosofía Jurídica y Política)*, Madrid, Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas"-Dykinson, 1999, pp. 15-66.

¹⁶⁹ *Idem*.

¹⁷⁰ *Idem*.

¹⁷¹ Rodríguez y Rodríguez, Jesús, “Derechos Sociales”, en Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 3a ed., México, Porrúa, 1989, Tomo D-H, p. 1068.

¹⁷² Alexy, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, Bernal Pulido, C. (trad.), 1a Reimpresión de la 2a. ed., Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2008, p. 443 y ss.

prestacionales en sentido estricto.¹⁷³ Distingue entre derechos prestacionales explícitamente estatuidos y los adscritos interpretativamente, o “derechos sociales fundamentales”,¹⁷⁴ que desde el punto de vista teórico-estructural pueden dividirse con tres criterios: (i) los que confieren derechos subjetivos; (ii) unos pueden ser vinculantes o no vinculantes, y en este sentido ser enunciados programáticos; y (iii) pueden fundamentar derechos y deberes definitivos o *prima facie*, es decir, que pueden ser reglas o principios.¹⁷⁵

La protección más fuerte la otorgan normas vinculantes que garantizan derechos prestacionales subjetivos; la más débil, las normas no vinculantes que fundamentan un mero deber objetivo *prima facie* del Estado a otorgar prestaciones.¹⁷⁶

Los derechos civiles y políticos, a diferencia de los derechos sociales, se reconoce que establecen derechos o prerrogativas a favor de los particulares, con la obligación cierta y determinada o determinable a cargo del Estado, o de terceros, y por ello se les considera que son exigibles judicialmente. Para finalizar, se anotan las ideas de Víctor Abramovich y Christian Courtis¹⁷⁷ que consideran que algunos derechos son exigibles judicialmente, pues el Estado no puede justificar su incumplimiento argumentando que su intención no fue la de adquirir una obligación jurídica, sino la de realizar una declaración de buena intención política.

Existe una vinculación del Estado frente a los derechos económicos, sociales y culturales, de donde deriva la obligación concreta respecto a los derechos sociales. Esto se entiende mejor cuando se habla de derecho social y los derechos sociales.

Al derecho del trabajo en sus inicios se le identificó como derecho social que presenta sus caracteres especiales, pues se le distinguía del derecho privado y del

¹⁷³ *Idem.*

¹⁷⁴ *Idem.*

¹⁷⁵ *Idem.*

¹⁷⁶ *Idem.*

¹⁷⁷ Abramovich, Víctor y Courtis, Christian, *op. cit.*, p. 20.

público. Así, para García Oviedo¹⁷⁸ modernamente (1934) el derecho social adquiere caracteres de disciplina jurídica autónoma como el conjunto de reglas e instituciones ideadas con fines de protección al trabajador, pues hasta hace pocos años su vida era normada por las reglas del derecho civil, totalmente insuficientes para los fines expresados. Sin embargo, el concepto es demasiado amplio, pues no todas las instituciones de asistencia social son objeto de la disciplina. De esa forma, histórica y racionalmente ha surgido este derecho para resolver el llamado problema social surgido de la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, y con el proletariado, lo que ha engendrado la lucha de clases, la lucha social. Y si el contenido del problema es social, también debe serlo el Derecho creado para su resolución. De esa forma, también se le denomina social porque se refiere a la clase proletaria.

El derecho social no concreta su acción en el contrato de trabajo, pues la protección que dispensa al humilde es más amplia, ya que comprende en su círculo las variadas y complejas situaciones de su vida, como el problema de la vivienda económica, instituciones de ahorro, asistencia mutua e instituciones de abastos.

Jesús Rodríguez y Rodríguez define el derecho social como

las prerrogativas de carácter económico social y cultural, reconocidas al ser humano, individual o colectivamente considerado. Hasta la Primera Guerra Mundial los catálogos de derechos de los Estados consagraban solo derechos referentes al ser humano como individuo y como ciudadano, esto es, que solo se garantizaban los derechos civiles y políticos. Pronto los textos de esas leyes fundamentales empezaron a actualizarse, con la concepción de un nuevo orden jurídico con tendencia socialista, que daría lugar a los derechos llamados *latu sensu* derechos sociales, producto del convencimiento de que la libertad, igualdad, seguridad y dignidad de todo individuo, para ser efectivas, requieren de medios apropiados de

¹⁷⁸ García Oviedo, Carlos, *Tratado elemental del derecho social*, Madrid, Librería General de Victoriano Suárez, 1934, p. 3 y ss.

subsistencia, de trabajo y otras condiciones propias de la acción del conglomerado social, concepto que se generalizó al adoptarse en las constituciones como la del Estado mexicano, la Weimar de Alemania, la de la República Española y la Irlandesa de 1937.¹⁷⁹

Con el paso del tiempo, el llamado derecho social fue evolucionando, ya que de la idea de establecer garantías mínimas en el trabajo se pasó a la del derecho, que ofrece la garantía de una existencia digna del trabajador y de su familia: de cubrir las necesidades del ahora a pretender cubrir las del futuro.

¿Cuáles serían entonces las obligaciones del Estado frente a los derechos sociales? Las obligaciones a cargo del Estado, derivadas de los derechos sociales, tienen características que se han utilizado en la doctrina para adoptar una posición frente a su efectividad o judicialización. Víctor Abramovich y Christian Courtis¹⁸⁰ han realizado amplios estudios sobre el carácter exigible de tales derechos, y por ello a continuación se presentará su teoría relativa al tema. En síntesis, la estructura de los derechos civiles y políticos puede ser caracterizada como un complejo de obligaciones negativas y positivas por parte del Estado, a efecto de garantizar el goce de la autonomía individual e impedir su afectación por otros particulares. Los autores antes referidos afirman, por ejemplo, que el derecho de la sindicalización y huelga como derechos sociales han generado dificultades teóricas, ya que la definición obligación positiva-obligación negativa resulta infértil.¹⁸¹

Podrá decirse que la adscripción de un derecho al catálogo de derechos civiles y políticos o a los derechos económicos, sociales y culturales, tiene un valor heurístico, ordenatorio, clasificatorio, que en una conceptualización más rigurosa sobre el carácter de las obligaciones que cada derecho genera, lleva a admitir un

¹⁷⁹ Rodríguez y Rodríguez, Jesús, *op. cit.*, pp. 1068 y 1070.

¹⁸⁰ Abramovich, Víctor y Courtis, Christian, *op. cit.*, p. 21 y ss.

¹⁸¹ *Idem.*

continuum de derechos en él, y que el lugar de cada derecho esté determinado por el peso simbólico del competente.

Los derechos sociales actúan principalmente tanto sobre el derecho de igualdad como sobre el de libertad. En la doctrina se señala una doble faceta de los derechos sociales, ya que no solo implican responsabilidad del Estado, sino también de terceros, entre los que se encuentra el patrón de manera destacada más no única, pues incluso comprende a los propios sindicatos.

Entonces, teóricamente, ¿los derechos económicos y sociales son derechos subjetivos?, ¿qué los justifica?: el propósito es establecer si los derechos económicos, sociales y culturales gozan de una tutela jurisdiccional efectiva y, en su caso, en qué medida, esto es que se pueda mediante una sentencia obligar al Estado al cumplimiento pleno de los efectos de una sentencia jurisdiccional.

En México, los derechos laborales se encuentran previstos en los artículos 5° y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y sus leyes reglamentarias, Ley Federal del Trabajo y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que buscan proteger el derecho al trabajo y el derecho a un ingreso decoroso, entre otros; este último constituye un derecho humano de carácter laboral identificado como aquel que da acceso a un mínimo vital, a través de los cuales la persona trabaja y recibe una remuneración que le permite gozar de una vida digna. Constituyen un nuevo paradigma constitucional con profundas implicaciones en el quehacer público, ponen en el centro de todo su actuar a dichos derechos humanos.¹⁸²

Además, sin entrar en este momento a analizar toda la vasta jurisprudencia constitucional relacionada a los derechos humanos en el ámbito laboral, existen algunos criterios que fortalecen la postura de la gran transformación como el siguiente:

¹⁸² Rojas Caballero, Ariel Alberto, *Los Derechos Humanos en México*, México, Porrúa, 2015, p.1.

Derechos humanos contenidos en la constitución federal. Al no ser excluyentes entre sí, ni existir jerarquía entre ellos, las salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje están obligadas a aplicar aquel que represente una mayor protección para el trabajador. De la reforma al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, se colige que todas las autoridades del país, dentro del ámbito de sus competencias, se encuentran obligadas a velar no solo por los derechos humanos contenidos en la Constitución Federal, sino también por aquellos previstos en los instrumentos internacionales celebrados por el Estado Mexicano, adoptando siempre el principio pro-persona o *pro homine*, el cual se traduce en la interpretación más favorable a la persona para lograr la protección más amplia. En ese sentido, las Salas del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje están obligadas a ponderar los derechos humanos contenidos en la Constitución, los cuales no son excluyentes entre sí, ni existe jerarquía entre ellos. Así, las referidas salas deben aplicar el derecho humano que más favorezca al trabajador, prevaleciendo el que represente una mayor protección para él.

Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Primera Región, con Residencia en el Distrito Federal.

Amparo directo 1538/2012. (Cuaderno auxiliar 270/2013). Cámara de Senadores del Congreso de la Unión. 8 de mayo de 2013. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Villeda Ayala. Secretario: Juan Luis Morales Castro. (NACION, 2012).

A partir de una reforma importante a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, el trabajo digno o decente se define en el párrafo segundo del artículo 2º de la siguiente manera:

Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social,

condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

En los términos de esa definición legal, el trabajo decente o digno se cumple a partir de realizadas las condiciones de igualdad y no discriminación, acceso a la seguridad social, se perciba un salario remunerador, se reciba capacitación para el trabajo y las condiciones de seguridad e higiene en que se labora sean adecuadas. En la actualidad, no se cuenta con un criterio jurisprudencial emitido por el Poder Judicial de la Federación que desentrañe el sentido y alcance de este concepto.

Así, existe, a partir de la reforma de 2019, el marco jurídico que contiene una serie de derechos que han adquirido el calificativo ya de derechos humanos laborales¹⁸³ y que se transcriben aquí para su completa consideración.

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de

¹⁸³ Ver con detalle Carrasco Fernández, Felipe Miguel, “Derechos humanos y libertad sindical. El caso de México”, *Revista Regional de Derechos Humanos*, Colombia, Año 1, no. 1, 2009, pp. 19 y ss.

la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que estas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

En relación a las obligaciones, prohibiciones y sanciones en que incurren las personas físicas o morales que tienen la calidad de patrón o como representante de estos, se encuentran en los siguientes dispositivos.

“Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos:

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios...”.

Respecto a la discriminación, la Ley Federal del Trabajo menciona lo siguiente:

“Artículo 133.- Queda prohibido a los patronos o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio...”.

De igual forma, sobre el acoso laboral, en se mismo artículo, en fracciones posteriores se enuncia que los patronos tienen prohibido:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Las sanciones en que incurren los empleadores por estas conductas, se encuentran en el artículo 994, que en su parte conducente a la letra dice que:

“Se impondrá multa, por el equivalente a:

VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores...”.

Los derechos humanos en el trabajo incluyen, entre otros, el derecho a la seguridad social que tiene la persona para acceder a los sistemas de salud y protección social, a través de las instituciones establecidas para proporcionarlos, para que los trabajadores gocen de protección para el caso de enfermedad, accidentes generales, riesgos de trabajo, pensiones por incapacidad para el trabajo, viudez u orfandad, que constituyen un mínimo de seguridad social que los empleadores están obligados a otorgar a los trabajadores, derechos que configuran el derecho humano a un trabajo decente, así como también del ámbito del sistema interamericano de Derechos Humanos.

Declaración Universal de los Derechos Humanos,¹⁸⁴ en su artículo 23, menciona que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de

¹⁸⁴ Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución A/RES/217(III) A-E.

protección social; así como a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales,¹⁸⁵ en su artículo 6, párrafos 1 y 2 prevé el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y se tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Asimismo, señala que entre las medidas que habrán de adoptar los Estados Partes del Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberán figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social,¹⁸⁶ en su artículo 6, señala, entre otros, que el desarrollo social exige que se garantice a toda persona el derecho a trabajar y a elegir empleo libremente, incluyendo la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre,¹⁸⁷ en su artículo XIV, establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Así como que toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

¹⁸⁵ Adoptado el 16 de diciembre de 1966, en vigor internacional a partir del 3 de enero de 1976, México se vinculó el 23 de marzo de 1981, promulgado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo de 1981, entrada en vigor para México el 23 de junio de 1981.

¹⁸⁶ Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 2542 (XXIV).

¹⁸⁷ Aprobada en la Novena conferencia Internacional Americana, Bogotá, 1948.

4. Derecho humano a la huelga

Comprender la huelga como derecho humano no debe ser tan complicado en nuestros días. Sin entrar al marco jurídico ya revisado en la primera parte de esta investigación y durante toda la misma, se retoma aquí por lo menos la concepción de las obligaciones del Estado respecto a los derechos que se han considerado como derechos humanos. No se haría aquí un análisis de todo el sistema mundial, salvo lo que se considere más importante. En el marco de los derechos humanos se encuentra el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC 1966)¹⁸⁸ que establece en su Artículo 8 el derecho a la sindicación y la huelga como:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de estas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

¹⁸⁸ Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>.

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Además, en el ámbito interamericano se partiría, por lo menos, del artículo XXI sobre el derecho de reunión y el XXII sobre el derecho de asociación, de la Declaración Americana; así como al artículo 15 relativo al derecho de reunión, el 16 por la libertad de expresión, el 25 de protección judicial y el 26 relativo a la progresividad, todo de la Convención Americana. Además, debido a la específica regulación de los derechos sociales a nivel interamericano, es necesario tener presente el artículo 8 del Protocolo adicional en materia de derechos económicos, sociales y culturales, relativo a la protección sindical.

De acuerdo al artículo 26 antes mencionado, y haciendo efectiva la progresividad que teóricamente se desarrolló antes, se pueden mencionar una serie de características que pueden y deben reconocerse en el ejercicio del derecho a la huelga:

- a) Que se pueda ejercer sin discriminación alguna.
- b) Que no se impida el ejercicio de los derechos sindicales.
- c) Vigilar que los procesos de creación y deliberación interna de los sindicatos, así como asociaciones no sufran alguna regresividad en el conjunto de sus derechos.
- d) Que otros derechos que sirven para garantizar la huelga se puedan ejercer con plenitud como las garantías judiciales y de protección.

- e) Que se puedan ejercer los derechos humanos y concretamente el derecho a la huelga de acuerdo a los principios fundamentales que ya se han desarrollado (progresividad, universalidad, interdependencia e indivisibilidad).
- f) Que en la interpretación y aplicación del derecho humano a la huelga se aplique el principio pro operario.
- g) Que se pueda ejercer control de constitucionalidad y convencionalidad ex officio en su versión más amplia posible.

La fuerza de la huelga y su aceptación como derecho humano pasa por la relación estrecha con la libertad sindical y su protección en la vertiente colectiva del derecho del trabajo. Este último colocaba a las personas, sobre todo a los trabajadores como elementos de la relación de trabajo y no como personas sujetas y dignas de derechos humanos que debían ser el centro de atención.

5. Límites al derecho humano a la huelga

Como en el discurso de los derechos humanos, estos no son ilimitados. Y si se considera la huelga como un derecho humano, tampoco puede ser ilimitado. Así, la comprensión de los límites al derecho humano a la huelga pasa por revisar los límites a los derechos humanos en general.

Limitación de derechos y sus garantías y no la restricción o suspensión de derechos y sus garantías

“Es importante mencionar que se restringe únicamente el pleno y efectivo ejercicio de derechos, y no el derecho mismo, pues la titularidad de los derechos humanos no puede suspenderse en ninguna circunstancia”.¹⁸⁹ “Por lo tanto, no es correcto acuñar el término de suspensión, ya que tal término tiene el significado de la

¹⁸⁹ Concha Malo, Miguel, “Restricción y suspensión de derechos y garantías en México”, *Revista Contralínea*, México, núm. 484, 18 al 23 de abril de 2016. [https://www.contralinea.com.mx/archivo-
revista/2016/04/17/restriccion-y-suspension-de-derechos-y-garantias-en-mexico/](https://www.contralinea.com.mx/archivo-
revista/2016/04/17/restriccion-y-suspension-de-derechos-y-garantias-en-mexico/).

derogación o pérdida temporal de facultades, por lo que eventualmente podría traer confusiones al momento de interpretar o aplicar la norma; de esa manera, sería más claro y pedagógico positivizar el término restricción o limitación en relación con el ejercicio regular de los derechos en un eventual estado de excepción.

Se puede señalar que en las convenciones y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al momento de ser redactadas, se utilizó incorrectamente el término “suspensión”, ya que, para regular los derechos y las garantías dentro de un Estado de excepción, primero no existirá suspensión de garantías bajo ninguna modalidad, como lo señala la Opinión Consultiva 8 de la Corte Interamericana, ya que estas seguirán vigentes para proteger:

“a) Derechos no limitados o restringidos en un Estado de excepción, que podrán accionarse de una manera regular y,

b) Para derechos que, si están afectados por la declaratoria de un estado de excepción, pero que eventualmente podrían ser protegidos, mediante la acción judicial, para evaluar la razonabilidad y proporcionalidad del acto restrictivo incidente en la afectación de tales derechos afectados”.¹⁹⁰

Nuestra Constitución cuenta con un instrumento que se ha identificado tradicionalmente con la teoría de los límites. Este podría aplicarse cuando se habla del ejercicio al derecho humano a la huelga, sobre todo porque no está incluido en aquellos derechos que serían ilimitados según la Constitución de México; se puede aplicar como medio para el combate a la delincuencia organizada, la cual consiste en limitar el goce de ciertos derechos y garantías.

¹⁹⁰ Diferenciación de los conceptos de restricción y suspensión de derechos y garantías en los estados de excepción.
http://www.academia.edu/24024257/DIFERENCIACION_DE_LOS_CONCEPTOS_DE_RESTRICCION_Y_SUSPENSION_DE_DERECHOS_Y_GARANTIAS_EN_LOS_ESTADOS_DE_EXCEPCION.

Esta figura se encuentra consagrada dentro del artículo 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevé tres supuestos: la invasión, perturbación grave de la paz pública o de cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto.

Dentro de la presente investigación se analizará el segundo supuesto, que es dentro del cual es susceptible la aplicación del Estado de excepción como una forma de combatir a la delincuencia organizada. A través de esta norma, al Poder Ejecutivo (Presidente de la República mexicana) se le otorgan facultades extraordinarias que ante situaciones normales no tiene, esto con la finalidad de salvaguardar el estado de derecho.

En el marco de esta posibilidad de limitación, existen algunas palabras clave que no se desarrollarán del todo, pero que están íntimamente ligadas al tema que se aborda: la limitación de derechos (lo que significaría perturbación grave), derechos humanos y sus garantías, Estado de excepción, Estado de emergencia, seguridad pública y seguridad nacional. Estos últimos conceptos serían las razones por las cuales, en el marco de nuestro sistema constitucional, sería permisible la limitación de derechos.

En este sentido, se debe tener presente cómo el Estado debe decretar y aplicar la limitación de los derechos y sus garantías como medio para atender alguna de las posibilidades que marca el artículo 29 constitucional, velando por la seguridad jurídica, la protección de los derechos humanos y la preservación del Estado de derecho.

Un problema a resolver sería como se aplicaría este artículo a la huelga. Pero, antes de ello, vale la pena tener presente la limitación de derechos y sus garantías como medio de atención a uno de los supuestos ya mencionados y en estricto apego también al artículo 1o Constitucional.

De igual forma, es necesario conocer el procedimiento correcto y acorde a las leyes nacionales e internacionales sobre la aplicación de la limitación de los derechos y

sus garantías, que son de vital importancia para no caer en violaciones a derechos humanos al decretar el Estado de excepción. La aplicación de esta medida excepcional será un medio para atender uno de los supuestos que ya se han mencionado y así preservar la paz pública y el Estado de derecho, siguiendo los principios de legalidad, racionalidad, proclamación, publicidad y no discriminación. Además, al utilizar la limitación de derechos y sus garantías, se protegerá la seguridad jurídica de los ciudadanos y el respeto a los derechos humanos.

Existe una lista importante de objetivos que podrían plantearse aquí:

- Analizar la regulación de la limitación de los derechos y sus garantías dentro del artículo 29 Constitucional.
- Analizar tratados internacionales, de los cuales el Estado mexicano es parte, que contienen la figura de la limitación de derechos y sus garantías.
- Dar a conocer el alcance de la limitación de derechos y sus garantías en México.
- Describir el proceso de la limitación de derechos y sus garantías e identificar a los sujetos que intervienen en su aplicación.
- Determinar los requisitos que deben cumplir la aplicación de la limitación de derechos y sus garantías.
- Plantear los supuestos o acontecimientos susceptibles de aplicación de la limitación de derechos y sus garantías.
- Plantear propuestas en cuanto a la forma correcta de aplicación del Estado de excepción en México.

Para desarrollar este epígrafe, se necesitan algunos conceptos adicionales. Al hablar de la limitación de derechos y sus garantías en México, es de gran importancia incorporar las siguientes definiciones conceptuales de estudiosos del derecho, diccionarios jurídicos, el diccionario de la Real Academia Española, entre otras fuentes primarias.

Estado. “Es una sociedad humana, asentada de manera permanente en el territorio que le corresponde, sujeta a un poder soberano que crea, define y aplica un orden jurídico que estructura la sociedad estatal para obtener el bien público temporal de sus componentes.”¹⁹¹

Limitar. “Fijar la extensión que pueden tener la autoridad o los derechos y facultades de alguien”.¹⁹²

Estado de derecho. “Es aquel cuyo poder se encuentra determinado por preceptos legales, de tal modo que no puede exigir de sus miembros ninguna acción u omisión que no tenga su fundamento en la existencia de una norma jurídica preestablecida. La expresión Estado de derecho equivale a la de Estado constitucional y con esta denominación es también conocido”.¹⁹³

Garantía. “Es una expresión del léxico jurídico con la que se designa cualquier técnica normativa de tutela de un derecho subjetivo”.¹⁹⁴

Estado de excepción. “Instrumento excepcional para salvar al Estado a pesar de la Constitución”.¹⁹⁵

Estado de guerra. “Situación jurídica que se produce cuando, a consecuencia de un conflicto bélico, internacional o entre miembros de un mismo país, la autoridad civil resigna su potestad de mando en la autoridad militar”.¹⁹⁶

Estado de sitio. “Situación creada por la adopción por un gobierno de medidas de carácter excepcional –previstas en la Constitución– ante el peligro inminente y grave

¹⁹¹ Porrúa Pérez, Francisco, *Teoría del Estado*, 39ª ed., México, Porrúa, 2005, p. 198.

¹⁹² Real Academia Española, “Limitar”, *Diccionario de la Lengua Española*. <http://dle.rae.es/?id=NKYEVao>

¹⁹³ De Pina Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*, 37ª ed., México, Porrúa, 2012, p 47.

¹⁹⁴ Ferrajoli, Luigi, “Garantías”, *Jueces para la democracia*, Madrid, núm. 38, julio de 2002, p. 39.

¹⁹⁵ Schmitt, Carl, *Teoría de la Constitución*, Madrid, Alianza, 1982. Citado por Salazar Ugarte, Pedro.

¹⁹⁶ De Pina Vara, Rafael, *op. cit.*, p 48.

de orden público susceptible de perturbar la paz y seguridad que está llamado a mantener, en virtud de las cuales la autoridad queda investida de los poderes necesarios para evitarlo y reprimirlo”.¹⁹⁷

Invasión. “Irrumpir, entrar por la fuerza”.¹⁹⁸

Perturbación grave de la paz pública. “La perturbación grave de la paz pública refiere situaciones de violencia que alteren la estabilidad social y pongan en riesgo la integridad, seguridad o libertad de la población o una parte de ella, y que represente una amenaza a la capacidad de las instituciones del Estado para enfrentar dichas afectaciones”.¹⁹⁹

Conflicto o grave peligro. “Se identifica como circunstancias excepcionales que generen afectaciones a la población por factores de orden sanitario, ambiental, climático, químico o físico, o bien, por acciones que expongan a emergencias o desastres, sean de origen natural o antropogénico (efectos, procesos o materiales resultado de actividades humanas)”.²⁰⁰

Principio de legalidad. “Toda norma individualizada debe ser creada conforme a lo que establece la norma general.”²⁰¹

Decreto. De acuerdo con el Sistema de Información Legislativa, es:

Resolución escrita de carácter normativo expedida por el titular del Poder Ejecutivo, en uso de sus facultades legislativas, o por el Poder Legislativo. Al interior del Congreso, el decreto contiene un proyecto de ley aprobado por el

¹⁹⁷ *Idem.*

¹⁹⁸ Real Academia Española, “Invadir”, *Diccionario de la Lengua Española*. <http://dle.rae.es/?id=M1rpv9H>.

¹⁹⁹ Cámara de Diputados, “Boletín N°. 2783 Se aprueba Ley Reglamentaria del artículo 29 constitucional”, *Boletín de comunicación social*, 2016. <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/es/Comunicacion/Boletines/2016/Diciembre/13/2783-Se-aprueba-Ley-Reglamentaria-del-articulo-29-constitucional>.

²⁰⁰ *Idem.*

²⁰¹ Gamas Turrucó, José, *Derecho constitucional mexicano*, México, Porrúa, 2001, p. 115.

Pleno de una o de ambas cámaras. Sus disposiciones son regularmente de carácter particular y su vigencia está limitada en espacio, tiempo, lugares, corporaciones, establecimientos y/o personas, a diferencia de la ley que contiene disposiciones generales y abstractas.²⁰²

Ahora bien, las condiciones a las que debe ajustarse la limitación de derechos y sus garantías son las siguientes:

1. El decreto se dictará solo en caso de estricta necesidad, es decir, si el orden institucional no es capaz de responder a las amenazas de seguridad de las personas y del Estados.
2. Expresar la causa, motivación, ámbito territorial, duración y medidas.
3. Ser general; es decir, no puede dirigirse a una sola persona o a un grupo de personas.
4. Los derechos y garantías que podrán restringirse o suspenderse serán los que fuesen obstáculo para hacer frente, rápida y fácilmente a la situación.
5. Contendrá en forma clara y precisa las funciones y actividades que realizarán las instituciones públicas y privadas involucradas.
6. La declaración de la limitación de derechos y sus garantías no interrumpirá el normal funcionamiento de las funciones del Estado.
7. Toda medida decretada deberá ser proporcional a la situación a la que se hará frente, en función de la gravedad de los hechos objetivos, naturaleza y ámbito de aplicación.

²⁰²

Por otra parte, el procedimiento de la limitación de derechos y sus garantías es el que se describe a continuación:

- 1.- El presidente hará un proyecto de decreto.
- 2.- El presidente de la república enviará la propuesta del decreto al Congreso de la Unión para su autorización o de la comisión permanente cuando el congreso no se encuentre reunido.
- 3.- El Congreso de la Unión, o en su caso, la comisión permanente, deberá resolver sobre la limitación de derechos y sus garantías, en un plazo no mayor de 48 horas.
- 4.- Si el congreso se encuentra reunido concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el presidente de la república pueda hacer frente a la situación, y si no se encontrare reunido se convocará a sesión extraordinaria con el único asunto para acordarlas.
- 5.- Aprobado el decreto de la limitación de derechos y sus garantías, se publicará en el Diario Oficial de la Federación y de conformidad con el artículo 4.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y políticos y el artículo 27.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el gobierno mexicano informará al Secretario General de las Naciones Unidas y al Secretario General de la Organización de Estados Americanos cuáles son las disposiciones cuya aplicación fue suspendida, los motivos que suscitaron la restricción de derechos y la fecha en que comienza y termina la misma.
- 6.- Si el congreso revoca el decreto del Estado de excepción, el presidente no podrá hacer observaciones.
- 7.- Publicar la Ley de prevenciones generales reglamentaria a la limitación de derechos y sus garantías.

8.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación revisa de oficio y de manera inmediata los decretos expedidos por el Ejecutivo, y de manera pronta debe pronunciarse sobre su validez durante el Estado de excepción. Para el ejercicio de esta facultad se aplicará, en lo conducente, el procedimiento previsto en la ley reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para las acciones de inconstitucionalidad. En el procedimiento correspondiente todos los días y horas serán hábiles.

9.- Una vez que se ponga fin al Estado de excepción, ya sea por cumplirse el plazo o porque así lo decrete el congreso, todas las medidas legales y administrativas adoptadas durante su vigencia quedarán sin efecto de forma inmediata.

Derechos que son susceptibles de restringirse y los que no, conforme al artículo 29 de la Constitución federal mexicana

Derechos que no pueden limitarse	Derechos que pueden limitarse
<ol style="list-style-type: none"> 1. Derechos a la no discriminación (art. 1). 2. Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica. 3. Derecho a la vida (art. 14 y 22). 4. Derecho a la integridad personal. 5. Derecho a la protección a la familia (art. 4). 6. Derecho al nombre. 7. Derecho a la nacionalidad. (art. 30) 8. Los derechos de la niñez (art. 4). 9. Los derechos políticos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Libertad personal (art. 1). 2. Libertad de trabajo (art. 5). 3. Libertad de imprenta (art. 7). 4. Libertad de asociación o reunión (art. 9). 5. Derecho a poseer armas (art. 10). 6. Libertad de tránsito y residencia (art. 11). 7. Inviolabilidad de las comunicaciones privadas (art. 16). 8. Inviolabilidad del domicilio (art. 16). 9. Derecho a la propiedad (art. 27).

<p>10. Derecho a la nacionalidad (art. 30).</p> <p>11. Derecho a la ciudadanía (art. 34).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derechos del ciudadano (art. 35). <p>12. Las libertades de pensamiento (art. 6).</p> <p>13. Las libertades de conciencia (art. 24).</p> <p>14. Las libertades de profesar creencia religiosa alguna (art. 24).</p> <p>15. Derecho al principio de legalidad (art. 14 y 16).</p> <p>16. Derecho al principio de retroactividad (art. 14).</p> <p>17. La prohibición de la pena de muerte (art. 22).</p> <p>18. La prohibición de la esclavitud (art. 1).</p> <p>19. La prohibición de la servidumbre.</p> <p>20. La prohibición de la desaparición forzada.</p> <p>21. La prohibición de la tortura (art. 20).</p> <p>22. El derecho a las garantías indispensables para la protección de todos los derechos mencionados anteriormente.</p>	<p>10. Derecho a la educación (art. 3).</p> <p>11. Derecho a un medio ambiente adecuado (art. 4).</p> <p>12. Derecho a la vivienda (art. 4).</p> <p>13. Derecho a la propiedad comunal y ejidal de tierras (art. 27).</p> <p>14. Derechos sociales en favor de los trabajadores (art. 123).</p> <p>a) Derecho de huelga</p>
--	---

Fuente: elaboración propia.

La limitación de los derechos humanos que establece la propia Constitución de manera extraordinaria no es la única que puede darse a la huelga como un derecho humano. De hecho, en la perspectiva que se ha tratado aquí, la ley puede limitar también este derecho. Lo haría en la medida en que otros derechos estén en juego. Este aspecto se tratará posteriormente.

6. Conclusiones

La calidad de vida en el trabajo, por definición, se enfoca en satisfacer una amplia gama de necesidades que pueden ser satisfechas mediante un trabajo. Si bien muchas empresas realizan esfuerzos mediante estrategias y acciones para implementar programas de calidad de vida laboral, no existe la normatividad o el precepto que establezca la obligatoriedad de las organizaciones (públicas y privadas) para desarrollar y proveer entornos laborales con mejores niveles de calidad de vida laboral, no pasando por alto que se encuentra vigente la NOM-035 que busca esta finalidad; sin embargo, su conclusión se limita a que los empleadores remitan cualquier caso a las instituciones de seguridad social a la que se encuentren afiliados.

Por tanto, el paso a seguir es propugnar porque la calidad de vida en el trabajo sea un derecho laboral y pueda estar inserto como tal en la Ley Federal del Trabajo dado que esta es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo a que hace referencia el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Se ha realizado un breve recorrido por la historia de las más emblemáticas luchas de los trabajadores y se ha revisado la relevancia de la Organización Internacional del Trabajo en la consecución de los derechos laborales, así como los tratados internacionales en derechos humanos laborales más significativos que a la fecha se han promulgado con especial atención a la huelga.

En la medida en que se conozca con precisión el contenido de los derechos humanos laborales y se instale en la conciencia colectiva que las personas cuentan con ciertos derechos humanos vinculados a su trabajo, al tiempo que los impartidores de justicia y las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento los asumen sin reservas, se consolidará una cultura jurídica de maximización de derechos. Específicamente, tratándose de los derechos humanos laborales, se contrarrestará la tendencia minimizadora que actualmente existe en el mundo del trabajo. Este será un momento oportuno para que las instituciones públicas, como las comisiones de derechos humanos, aprovechen las nuevas posibilidades de maximización de derechos que nos ha ofrecido la reforma constitucional en derechos humanos.

Por otra parte, los derechos humanos no son ilimitados y forzosamente debe haber límites para que el Estado de derecho funcione, de lo contrario todo sería un caos. El Estado de excepción no es sinónimo de vulneración de derechos como la mayoría de las personas piensa; al escuchar que se pueden limitar los derechos que nos reconoce la Constitución, se imaginan que esto funciona como una forma de licencia en la que se permitirán violaciones a derechos humanos por los diferentes funcionarios encargados de aplicar dichas medidas. Así mismo, el Estado de excepción se debe aplicar con estricto apego a las leyes, no solo a las nacionales, sino también a las internacionales, tal como está señalado en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. De esta forma, los derechos humanos dentro de un Estado de excepción se verán más y mejor protegidos, ya que el país tendrá una vigilancia por el sistema regional (americano) y también por el internacional (Organización de las Naciones Unidas).

Los derechos humanos no son ilimitados, los derechos sociales no son ilimitados, el derecho a la huelga no es ilimitado, no puede serlo. Existen elementos en la regulación constitucional (artículo 29) que deben cumplirse para considerar la limitación de los derechos humanos que, como marco general, podría en determinado caso poder limitar el ejercicio de la huelga como derecho humano.

Pero, además, de esta posible limitación, hay que tener en cuenta que la propia ley puede limitar también este derecho por varias razones: ya sea por no cumplir con el procedimiento que se ha visto en esta investigación o por la existencia de otros derechos humanos involucrados.

Esta última parte es de las más actuales en el Derecho en el mundo, se le ha llamado la ponderación entre derechos humanos. Esta situación se puede presentar en múltiples escenarios y se debe tener la capacidad de poder responder a cada planteamiento. Es una investigación que no acaba aquí, ya que en cada caso particular se pueden hacer consideraciones concretas.

Para responder a las preguntas de qué derecho humano vale más, es necesario tener presente el derecho humano en concreto, en este caso, la huelga. Cuando ya se tiene claro, en esa medida y con esa fortaleza, es que se puede comparar con otros en un caso concreto y resolver un caso de colisión de derechos humanos.

CAPÍTULO III
EL DESARROLLO DE LA HUELGA DESDE UN PUNTO DE VISTA
TELEOLÓGICO Y SU PONDERACIÓN CON OTROS DERECHOS HUMANOS:
ESPECIAL REFERENCIA A LA EDUCACIÓN

1. *Introducción*

En este capítulo se desarrolla el punto filosófico de la huelga. Se parte y se relaciona lo revisado y analizado en los dos capítulos anteriores. Se considera que este capítulo cierra de manera integral el objetivo central de esta investigación, al abordar la parte más compleja de la huelga en su sentido unitario. Es decir, se atienden y analizan los fines de la huelga y su pertinencia. Con esta información, y a partir de ella, se analiza la huelga en el discurso de los derechos humanos que ya se ha analizado en capítulos anteriores. Cabe mencionar que el acercamiento a este tema es innovador, en la medida en que no se aborda la huelga desde la perspectiva general y tradicional del derecho colectivo del trabajo, sino a partir del discurso de los derechos humanos y entendiendo la huelga como un derecho en sí mismo, digno de protección y comprensión actual.

Con estas consideraciones, y teniendo presente la concepción de la huelga como derecho humano, así como su impacto en diversos entornos, se elige uno en particular en el cual este derecho puede colisionar con otro de carácter social, como es la educación. El primer acercamiento se hace de manera general, atendiendo el ámbito educativo, el cual exige hacer una distinción y un acercamiento detallado e instrumental, según sea el caso, tanto en el sector privado como en el público.

El acercamiento a la huelga como derecho humano, y su ejercicio en el ámbito educativo, supone abordar la posible colisión de por lo menos dos derechos humanos y, por lo tanto, es necesario abordar el marco teórico de la colisión de derechos humanos. Esta aproximación se hace de manera panorámica y, posteriormente, con este marco de referencia, se abordará el ejercicio de la huelga en los ámbitos educativos, en su vertiente de derechos humanos y se podrán ofrecer algunas alternativas de utilización y de entendimiento para poder conciliar los

valores, derechos, principios y bienes involucrados. Este proceder supone necesariamente todos los conocimientos de la experiencia profesional del ejercicio del derecho laboral en general y de la actual perspectiva humanista y de derechos humanos que se requiere en México.

Al final se ofrecen algunas consideraciones conclusivas sobre este capítulo, de manera esquemática, y que reflejan el aprovechamiento de los importantes análisis que se hacen durante el desarrollo de los temas y subtemas de este último capítulo.

Se hace la aclaración que, por la relevancia del tema, algunos aspectos pueden quedar pendientes de investigar en futuros esfuerzos a partir de estos primeros avances.

2. Marco filosófico de la huelga. Los fines

En capítulos anteriores se ha revisado el marco general de los derechos humanos, sobre todo desde un punto de vista jurídico; se ha analizado el carácter de derecho humano social de la huelga, así como sus alcances y sus límites. Este enfoque fue prácticamente de carácter panorámico, descriptivo, jurídico e incluso pragmático.

Atendiendo al nivel de complejidad que supone el tema que nos ocupa, en este apartado se tiene que abordar uno de los aspectos centrales en toda la tesis: el ámbito filosófico de la propia huelga, sus fines. Con este enfoque y desarrollo se puede partir de bases aún más sólidas para avanzar en esta tesis.

Como define Hans Kelsen, “La filosofía del Derecho en el caso del Derecho Laboral, permite analizar la ciencia jurídica estableciendo las razones y justificaciones de sus principios, de los comportamientos empíricos y de la lectura social del discurso normativo que establece el orden de la conducta humana”.²⁰³

²⁰³ Kelsen, Hans, *Teoría pura del derecho*, Nilvc, M. (trad.), Buenos Aires: EUDEBA, 1987, p. 88.

Si la filosofía pertenece al deseo, como manifiesta Jean François Lyotard,²⁰⁴ entonces la filosofía permite dar una lectura del derecho laboral a partir del hombre en todo su entorno, pasiones, deseos e ideas; y permite analizar el mundo del trabajo desde la filosofía del Derecho como parte de ella, pero también como la idea central de que ese mundo debe ser protegido por la sociedad para que no se convierta en una mercancía más de la sociedad de consumo.

A partir de la filosofía del Derecho se puede interpretar, analizar en este caso, la ciencia jurídica del derecho del trabajo. Para la presente investigación, se define la filosofía del Derecho, teniendo como objeto de estudio la legitimidad moral, política y jurídica del Derecho. En palabras de Carl Joachim Friedrich: “La filosofía del Derecho nos ofrece una reflexión de la ciencia jurídica no solamente desde los llamados juicios normativos sino también desde el análisis de tales juicios, sus valores, opiniones y creencias”;²⁰⁵ es decir, la crítica del Derecho desde su validez y eficacia. Por ello, la filosofía del Derecho obliga a acumular conocimiento, interpretarlo y, sobre todo, a pensar en la ciencia jurídica contemporánea y en las influencias reflejadas en ella: la sociedad tecnológica, la sociedad de la información y las realidades socioeconómicas.²⁰⁶

A través de este pensar, se establecen relaciones coherentes y sensatas entre las cosas. Por eso, pensar el derecho laboral es filosofar alrededor del mundo del trabajo desde la perspectiva del proteccionismo laboral; de lo contrario, realizar un análisis en contra de este proteccionismo, correspondería a establecer que el mundo del trabajo es simplemente una mercancía más de la sociedad de consumo, en la cual la individualidad y el egoísmo humano son los deseos y las pasiones

²⁰⁴ Lyotard, Jean François, Escuela de Filosofía Universidad ARCIS, 1964, p. 6. Es a partir del siglo XIX cuando el trabajo humano comienza a ser considerado como una mercancía más y obliga a la sociedad, representada en los Estados, a establecer su protección a través de la Ley.

²⁰⁵ Friedrich, Carl Joachim, *La filosofía del derecho*, Álvarez Franco, M. (trad.), México, Fondo de Cultura Económica, 1997, p. 14.

²⁰⁶ Méda, Dominique, *El trabajo: un valor en peligro de extinción*, Ochoa de Michelena, F. (trad.), Barcelona, Gedisa 1998, p. 5.

humanas que prevalecen, considerado el trabajo humano una actividad producida por una máquina.

Al desarrollar la filosofía del Derecho, Carla Cordua comenta el concepto de la filosofía del Derecho en Hegel y manifiesta que la Filosofía no se ocupa de objetos abstractos como son los meros conceptos; Cordua asegura que el asunto de la filosofía son las ideas que son concretas. En el campo del derecho del trabajo, el ser humano es concretado en el mundo laboral,²⁰⁷ con el cual se logrará fortalecer el proteccionismo laboral como parte de la razón de ser del derecho laboral.

No obstante, Cordua claramente manifiesta que el derecho del trabajo tuvo que surgir históricamente como producto inicial del paternalismo laboral de la clase burguesa naciente y, posteriormente, tuvo que surgir como la necesidad del sistema burgués de producir un control del mercado del trabajo desde una legislación protectora del trabajo asalariado. Este proteccionismo va a ser el sello que identifique el derecho del trabajo y lo distinga de las otras ramas del Derecho, a partir de la necesidad de la intervención del Estado en el mercado de trabajo, protegiendo el trabajo humano frente a las leyes de la oferta y la demanda en tal intervención.

3. El ejercicio de la huelga como derecho humano en general

En este apartado se analiza el ejercicio de la huelga con la perspectiva de derechos humanos, esto significa que se retoman los elementos sustanciales que están en juego en la huelga y los fines que ya fueron mencionados en esta investigación. En primer lugar, es preciso recordar que la huelga busca equilibrar los diferentes factores de la producción y lograr una determinada justicia social, una justicia de grupo, para los trabajadores.²⁰⁸

²⁰⁷ Cordua, Carla, *Explicación sucinta de la filosofía del derecho de Hegel*, Bogotá, Temis, 1992, p. 3.

²⁰⁸ Por mencionar ya una obra clásica: Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, 1986, pp. 374 y ss.

Por principio clásico, el ejercicio de la huelga influye absolutamente en el ámbito económico de las relaciones de trabajo y en la productividad, así como en las posibilidades presentes y futuras de la supervivencia de una empresa, es decir, en situaciones negativas para esta.²⁰⁹

Como se puede observar a primera vista, relacionar la huelga con el ámbito económico llevaría muy lejos en esta investigación y la discusión tendría innumerables ramificaciones. Esta relación ha sido histórica, incluso original y, hasta la fecha, sustancial en el ejercicio práctico y real de la huelga en general. Sin embargo, los argumentos que se han establecido para explicar esta realidad siempre han girado en el marco del derecho colectivo del trabajo y en el derecho sindical que ha sido desarrollado en la primera parte de la investigación como marco natural de referencia.

El discurso, la realidad ha cambiado y el Derecho han cambiado, por lo que la perspectiva que ahora resulta prudente es la de los derechos humanos. Por tal motivo, es imperante acercarse o revisar esta estrecha relación de la huelga con los más importantes elementos que le rodean desde la perspectiva jurídica de los derechos humanos y comprender lo que significa ejercer la huelga, no como un derecho laboral o una reivindicación social, sino como un verdadero derecho humano. Ya antes se describieron las características de los derechos humanos a nivel general, y aplicadas todas a la huelga es la vertiente a partir de la cual este subtema se desarrolla.

En un momento histórico de nuestro país se identifica el ejercicio de la huelga como una afectación a la sociedad.²¹⁰ Este es un pensamiento clásico que por ahora se retoma, ya que hay una primera identificación teórica de que al ejercer la huelga existe una afectación a la sociedad en abstracto, al interés general. Esto implica un

²⁰⁹ *Ibidem*, p. 376.

²¹⁰ *Idem*.

primer avance sobre el reconocimiento de las implicaciones de la suspensión de labores. Este razonamiento tiene un carácter eminentemente lógico.

Es importante prever las consecuencias sociales de la huelga y, ante esas posibilidades, la huelga se volvía disponible, es decir, la naturaleza de la huelga volvía a degradarse al punto de poder regularse y limitarse. Una pequeña y sencilla manifestación de actuación del Estado legislador se ve en la Fracción III del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, ya referenciado en el marco jurídico de esta investigación, que distingue el tiempo de anticipación con el que hay que dar aviso de la huelga. La obligación es hacerlo de seis días en general y de 10 cuando se trate de servicio públicos.²¹¹ En este sentido, la propia Ley Federal del Trabajo, por orden metodológico, define lo que entiende por servicio público e incluye los servicios de comunicación, transportes, luz y energía eléctrica, limpieza, agua, gas, hospitales, cementerios y alimentación. Estos aspectos son establecidos con mayor detalle en el artículo 925, que además sujeta a las condiciones de que se afecte toda la rama y que los servicios sean de primera necesidad para poder ser incluidos en este concepto.

Conforme al párrafo anterior, se entiende que el Estado legislador, concibe que existe, entre todas las consecuencias de las huelgas, la posible afectación de la sociedad que se ve traducida en los servicios que esos trabajadores prestarían concretamente.

Sin embargo, existen autores que consideran el ejercicio de la huelga como un acto primitivo socialmente hablando, es decir, socialmente necesario en la época revolucionaria, en el caso de México.²¹² Esto se refiere a que la huelga, como derecho de los trabajadores fue, en el origen, una imperiosa necesidad para equilibrar los factores de la producción, ya que existía una relación de poder entre el Estado y toda la sociedad, en particular la clase obrera, que incitaba a la

²¹¹ *Ley Federal del Trabajo*, Última reforma publicada, 31-07-2021, p. 246, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf.

²¹² Guerrero, Euquerio, *op. cit.*, p. 398.

autodefensa social. Esta realidad, como recuerdan los autores clásicos,²¹³ y como se puede constatar, no se sostiene, ya que la posición del Estado ha sido abierta y dispuesta a proteger cada vez más los derechos en general.

La propuesta que se retoma aquí es la necesidad de que, aun permitiendo y reconociendo el ejercicio del derecho humano a la huelga, este por su propia naturaleza no debe ejercerse en demasía o de manera desproporcionada,²¹⁴ de modo que suponga paradójicamente una afectación no prevista para los mismos trabajadores titulares de este derecho. ¿Cómo sería esa afectación? Imagínese una empresa en la que sus trabajadores estén en huelga y, por esa razón, la misma empresa esté en peligro de no ser sostenible económicamente; esto, sin un análisis profundo, implica serios problemas para los propios trabajadores que ven su fuente de trabajo en riesgo²¹⁵ (aunque, claro, están ejerciendo su derecho).

Como se analizó en su momento, estar en la era de los derechos humanos, incluso en México, implica un reconocimiento a la persona (trabajadora también) como centro de la acción del Estado; esta fue la conclusión de reconocer derechos, luego los derechos civiles y políticos, así como los de naturaleza económica, social y cultural, dentro de los que están los colectivos, y la huelga está en el centro de toda esta evolución.

Ahora bien, el reconocimiento del derecho humano a la huelga, que como se puede reafirmar es una victoria social, no debe llevar implícito el desconocimiento o despreocupación de las implicaciones de su ejercicio, aspecto que, a pesar de ser tratado aquí, requiere siempre nuevas reflexiones.

El anterior análisis se deriva del ejercicio de la huelga en general y con atención a las consecuencias. De esa forma, toca ahora atender de nuevo la titularidad del

²¹³ *Idem.*

²¹⁴ *Idem.*

²¹⁵ *Idem.*

derecho a la huelga y, por tanto, la perspectiva del trabajador. Estamos entonces ante la presencia del aspecto subjetivo del ejercicio de la huelga.

El ejercicio del derecho humano a la huelga cobra una relevancia muy amplia según el área laboral de la que se trate. En un sentido común, se podría preguntar si todas las personas tienen el derecho a la huelga. La respuesta, evidentemente, es sí, ya que se está hablando de un derecho humano. Recuérdese que una de las características de los derechos humanos es su universalidad, lo que implica que todas las personas pueden gozar de su reconocimiento.

Ahora bien, las personas ejercen su labor en todas las actividades posibles, así, existen personas que se desempeñan en la enfermería, la medicina, la policía, el gobierno o la educación. Imagínese toda actividad que pueda ser considerada materia de trabajo, que dé origen a relaciones laborales y, por ende, propicie el entorno adecuado para ejercerse también el derecho a la huelga, según sea el caso. Así, se tendría una posible huelga de enfermeros, médicos, policías o maestros; en este contexto, imagínese el impacto y el efecto que podría traer consigo la falta de prestación de alguno de los servicios antes mencionados, solo por recordar algunos de los ejemplos.

En este sentido, el impacto de la huelga será directamente proporcional al servicio que preste la persona titular del derecho humano en el ámbito laboral. Es decir, si se trata de una huelga de policías, muy probablemente la seguridad pública se vea mermada menoscabada, afectada. De esa forma, se incrementaría la probabilidad de la violencia, el caos o la proliferación de las infracciones o delitos según sea el caso en la sociedad de la que se hable. Por ejemplo, en la huelga de los médicos habría una afectación al derecho humano a la salud de todas las personas que podrían ser atendidas por los médicos que están en huelga. Es verdad que aquí el responsable sería el Estado; sin embargo, su capacidad, en ocasiones, podría no llegar a suplir, cumplir y vigilar el respeto a todos los derechos humanos, incluido el derecho a la salud.

Se intentan exponer, de manera ordenada y clara, aspectos relevantes de la regulación jurídica de la educación superior como un marco de referencia para el desarrollo y profundización del análisis. El enfoque que se pretende realizar tiene una íntima relación con la perspectiva de los derechos humanos, como toda la investigación en su conjunto. Aquí no se profundiza en cada derecho humano involucrado, sino que se destacan algunas vertientes que pudieran ser relevantes para el tema de la comprensión de la educación superior y su relación con los derechos humanos, desde una aproximación panorámica.

4. El ejercicio de la huelga en el ámbito educativo

El ejercicio del derecho humano a la educación tiene importantes implicaciones prácticas, teóricas y jurídicas que siempre van a requerir nuevos y mejores razonamientos. Esto implica tener actuales y mejores respuestas para planteamientos como si es igualmente transformador el ejercicio de la huelga en cualquier ámbito social, o si es igual la huelga en una empresa privada que brinda un servicio a unas cuantas personas que otra en la que se afecte, por ejemplo, la vida, la salud u otros valores fundamentales de las personas.

Se podrían plantear un sinnúmero de preguntas detonadoras sobre este tema; sin embargo, para efectos de ser más concretos y llegar al objetivo en esta investigación, hay que precisar algunos sectores de la sociedad como el educativo, donde se entrelaza de una manera preponderante el derecho humano a la educación que se ve menoscabado inmediatamente en alguna medida cuando se ejerce la huelga en ese ámbito.

De esta primera observación, se destaca que el tema puede ser abordado desde dos perspectivas: una, la institucional y abstracta, y otra, la personal y subjetiva. La primera de ellas requeriría hacer un estudio pormenorizado de todo un sistema educativo nacional, en este caso, el mexicano; posteriormente, revisar, dentro de ese vasto y complejo sistema, la incidencia de la huelga como derecho humano. La segunda perspectiva implica centrarse en la educación como derecho humano y su

posible afectación por el ejercicio de la huelga. Este último enfoque es el que se adopta en esta investigación.

En concreto, en el caso que se estudia aquí, la huelga desarrollada en instituciones de educación evidentemente puede limitar y menoscabar el derecho humano a la educación previsto y tutelado en el artículo 30 de nuestra Carta Magna. La huelga podría presentarse en muchos ámbitos; sin embargo, es necesario mencionar y recordar el objetivo de esta tesis y centrarse en el ámbito educativo, en los términos referidos en el anterior párrafo.

Para empezar a desarrollar el análisis cabe recordar que el concepto de educación, en un mundo como el actual, se considera como de “extrema dificultad”.²¹⁶

De acuerdo con la Real Academia Española, la educación es:

- “1. f. Acción y efecto de educar.
2. f. Crianza, enseñanza y doctrina que se da a los niños y a los jóvenes.
3. f. Instrucción por medio de la acción docente.
4. f. Cortesía, urbanidad”.²¹⁷

Desde el punto de vista jurídico y pedagógico, se pueden recordar las importantes aportaciones de Jorge Witker al defender la concepción de educación no como un proceso donde el profesor sería el protagonista, sino el alumno, cambiando de ese modo el enfoque a aprender, enfoque subjetivo,²¹⁸ y dando el paso ideal para concebirlo como derecho humano (algo que todavía no abordaremos). Aquí el autor,

²¹⁶ Witker, Jorge, *Técnicas de la enseñanza del Derecho*, 4a ed., México, Porrúa, Sin precisión del año de impresión, p. 43.

²¹⁷ Real Academia Española, “Educación”, Diccionario de la Lengua Española. <https://dle.rae.es/educaci%C3%B3n>.

²¹⁸ Witker, Jorge, *op. cit.*, p. 31.

desde el punto de vista pedagógico, considera que la educación es un proceso que permite el desarrollo pleno de la persona en una sociedad.²¹⁹

También en el marco jurídico y considerándola como un derecho, se encuentran conceptos como el siguiente, de Celia Villar:

Es un derecho natural que todos los hombres de cualquier raza, condición y edad, por poseer la dignidad de persona, tienen un derecho a una educación que responda al propio fin, al propio carácter, al diferente sexo y que se acomodó a la cultura y tradiciones del país, y se abra, al mismo tiempo, a las relaciones de otros pueblos. La educación persigue como fines especiales, el pleno desarrollo de la personalidad del alumno y su formación.²²⁰

Para efectos de esta investigación, el ámbito educativo podría entenderse por aquel esquema en el que existe un desarrollo de la educación, generalmente prestada y proporcionada por el Estado y por particulares previo el otorgamiento del Reconocimiento de Validez de Estudios (RVOE). En una primera aproximación, se hace una primera distinción metodológica, conscientes de la existencia de la educación preescolar, primaria, secundaria, preparatoria, universidad y posgrado.

Hay que reconocer que esta tesis no es sobre el ámbito educativo en exclusiva, y este enfoque se hará de manera panorámica y complementaria, para conocer y centrar las bases del entorno en el que se ejercerá el derecho humano a la huelga y sus posibles repercusiones, en los términos que se han planteado en las consideraciones introductorias. Por lo pronto, y previo a analizar las áreas anteriormente mencionadas sobre el ámbito educativo. Es necesario hacer una primera clasificación y alguna atención a cada una de estas partes: la educación en instituciones públicas, por un lado, y en instituciones privadas, por otro.

²¹⁹ *Idem.*

²²⁰ Villar, Celia, *Diccionario Jurídico Espasa*, Madrid, Espasa-Calpe, 2001, p. 17.

También es importante que, debido a la gran complejidad y amplitud del ámbito educativo en las dos vertientes señaladas anteriormente (pública y privada), es preciso centrarse en uno de los niveles concretos, es decir, la educación superior.

A. La huelga en instituciones públicas de educación

¿Qué elementos peculiares podría tener el ejercicio del derecho humano a la huelga en instituciones de educación públicas? Pues bien, en primer lugar, es necesario tener presente que estamos ante el servicio público y correlativo derecho humano a la educación, proporcionado por el Estado. Esta primera referencia es importante, ya que los derechos humanos habían sido calificados, en un primer momento histórico, como limitaciones al poder público. Esto quiere decir que quienes prestan el servicio público de la educación representan al Estado.

En este sentido, es importante para efectos de concretar el aporte de esta investigación, considerar a las instituciones de educación superior. Es decir, universidades, concretamente. Para ello, se hace un breve análisis de la educación superior como derecho humano. Como todo derecho humano en un Estado Constitucional de Derecho, se deberá atender el marco jurídico constitucional.

Aspectos relevantes de la regulación jurídico constitucional de la educación superior como derecho humano en México

La educación superior en México se encuentra regulada principalmente en el artículo 3o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.²²¹ Es, a su vez, una conquista social que, hasta cierto punto, identifica a nuestro país en el marco del constitucionalismo mundial como pionero en materia de derechos sociales fundamentales, al constitucionalizar la educación como un derecho. Se trata de un artículo que ha sufrido innumerables reformas.²²²

²²¹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, reforma del 09/08/2019, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf.

²²² Puede verse el texto más reciente que contiene las fechas detalladas de las reformas aludidas.

Sin detenerse en demasía, cabe hacer algunas consideraciones iniciales: la disposición constitucional establece que el Estado, en su versión general, imparte y garantiza la educación “superior”. Esta es, además, obligatoria respecto al Estado. Desde aquí valdría la pena dejar claro que se trata de un derecho social, ante el derecho a la educación superior.

Esta afirmación no es vacía ni irrelevante, ya que implica una serie de consecuencias de trascendencia desde el punto de vista jurídico. Sin embargo, no es este el momento para profundizar en este punto, pues no es tema central y llevaría por caminos inabarcables para una investigación de este tipo. Por lo pronto, baste decir que una de las centrales consecuencias es la procedencia del juicio de amparo ante la violación del derecho humano en comento, así como el control de convencionalidad respecto a actos (incluso legislativos) que pudieran vulnerarlo.

Además de establecer el derecho humano a la educación, la Constitución Federal establece como una novedad, a partir del 15 de mayo de 2019, una importante adición los términos en los que el Estado deberá conducirse y las políticas que deberá procurar respecto a la educación superior, a saber: “la inclusión, permanencia, y continuidad”.²²³

Un repaso por el marco jurídico en general de la educación superior lo hace Javier Mendoza Rojas,²²⁴ quien recuerda lo que es básico para comprender metodológicamente el tema central de este subtema.

La educación superior en México hay que comprenderla según la ley, como aquella que implicaba estudios a nivel licenciatura, especialidad, maestría y doctorado, así

²²³ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, reforma 09/08/2019, Fracción X del artículo 3º, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf.

²²⁴ Mendoza Rojas, Javier, “Subsistemas de Educación Superior. Estadística básica 2006-2017”, *Cuadernos de trabajo de la Dirección General de Evaluación institucional*, México, núm. 15, Año 5, febrero 2018, pp. 9-11.

como la educación normal en todos sus niveles.²²⁵ Solo hay que hacer una importante observación respecto a la educación en general que incluye la de tipo superior. La reforma constitucional al artículo 3o²²⁶ y la promulgación de la nueva Ley General de Educación publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Septiembre de 2019, que por primera vez en la historia de México establece el objeto central de esta nueva ley, a saber que: “garantiza el derecho a la educación reconocido en el artículo 3o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, cuyo ejercicio es necesario para alcanzar el bienestar de todas las personas”.²²⁷

Es importante destacar la forma en la que el Estado mexicano logrará el cometido constitucional, y recordar el papel tan importante que tiene el Presupuesto Federal destinado a tales fines. Este tema se encuentra directamente vinculado con un aspecto de relevancia y envergadura como es lo que muchos han llamado cambio de régimen y, con ello, la atención que se debe dar a la financiación de las instituciones públicas y, sobre todo, de educación, lo que constituye uno de los debates públicos más importantes ente el pasado gobierno de Enrique Peña Nieto y el actual, de Andrés Manuel López Obrador.²²⁸

Así, uno de los principales compromisos de este gobierno, antes y después de campaña, fue el camino hacia la universalización del acceso a la educación y se

²²⁵ Ley General de Educación, reforma 19/01/2019, https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf.

²²⁶ Ley General de Educación, publicada el 30/09/2019, Art. 1o. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE_300919.pdf.

²²⁷ *Idem*.

²²⁸ Mendoza Rojas, Javier, “Presupuesto federal de educación superior en el primer año del gobierno de Andrés Manuel López Obrador: Negociaciones y retos”, *Revista de la Educación Superior*, México, vol. 48, núm. 191, 2019, p. 54.

hizo especial énfasis en la educación superior,²²⁹ algo que suponía un avance al menos respecto a objetivos loables de los derechos humanos. Esta universalización se había diseñado en términos de gratuidad de la educación superior,²³⁰ algo que, de por sí, contenía ya una serie de consideraciones de gran calado. El gran paso podría haber sido considerar a la educación superior como un derecho social básico, desde la propia Constitución Federal o, como diría el presidente “un derecho universal del pueblo”.²³¹ Sería, entonces, gratuita y obligatoria,²³² aspectos que se lograrían con un discutido ideal y un problemático punto incluido en la Administración Pública actual, como es la eliminación de los exámenes de admisión en ciertas zonas marginadas.²³³ También se fomentó y propició una serie de acciones que contenían el otorgamiento de becas, lo que, a decir de algunos académicos, contribuía al cumplimiento de los planes de campaña del actual presidente y, sobre todo, al apoyo a grupos sociales en situación de vulnerabilidad, exclusión y pobreza, para con ello consolidar los derechos sociales.²³⁴

Ya se pudo analizar el derecho humano a la educación superior y, por tanto, se puede decir que una huelga en el ámbito educativo a este nivel afecta un derecho humano, lo que debe ser ponderado y resuelto en su momento. Para tal efecto, se requiere tener presente el desarrollo que ha tenido la huelga en instituciones de educación superior insignias de México que han marcado la pauta y que han sido estudiadas ya por la doctrina.

Cabe recordar que aquí no se acudirá a la doctrina en el ámbito del Derecho, ya que los estudios sobre la universidad en México han venido más de las Ciencias Sociales.

²²⁹ *Ibidem*, p. 69.

²³⁰ *Idem*.

²³¹ *Idem*.

²³² *Ibidem*, p. 70.

²³³ *Idem*.

²³⁴ *Ibidem*, p. 71.

Para continuar con el presente análisis, se debe considerar que uno de los sindicatos más importantes en las instituciones de educación superior en México es el de la Universidad Autónoma Metropolitana (el SITUAM).²³⁵ Este se instala en 1976, y desde esa fecha hasta el año 2000 fue catalogado como de los más defensores de sus pretensiones.²³⁶ Lo cierto es que, hasta la fecha, sigue siendo uno de los sindicatos universitarios más consolidados y luchadores a nivel nacional. Se trata de un sindicato de trabajadores docentes y administrativos al mismo tiempo; es importante resaltar este punto, en atención a que, tal y como se aborda en el primer capítulo, los contratos colectivos de trabajo por regla general excluyen al personal administrativo, que en la mayoría de los casos se trata de empleados de confianza; no obstante lo anterior, al ser este sindicato uno de los más activos a lo largo de los años, ha logrado sindicalizar al personal administrativo, lo cual le da una fortaleza tanto en la parte operativa como en la administración de la universidad.

A pesar de que es uno de los sindicatos más combativos y en múltiples ocasiones ha participado en huelgas propias e inclusive de instituciones afines, los logros se miden por pocos resultados en cuanto a la modificación de los topes salariales, que es una de las prerrogativas más solicitadas.²³⁷

Las huelgas en las instituciones educativas de educación superior públicas suelen iniciarse y desarrollarse en un ámbito bastante político. Como se afirmó desde el principio, hablar de una institución pública siempre lleva implícito el elemento estatal, y esto evidentemente involucra el aspecto político. El elemento público radica, además, en que la mayoría de las prestaciones se deben a los salarios, los cuales se derivan en bastante medida de la política nacional.²³⁸

²³⁵ Puyana Ferreira, Jaime, "Proceso de trabajo y sindicalismo universitario", *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, México, vol. 7, núm. 21, enero-abril 2000, p. 2. <https://www.redalyc.org/pdf/105/10502107.pdf>.

²³⁶ *Idem*.

²³⁷ *Idem*.

²³⁸ *Idem*.

Recordando los fines de la huelga tanto en la parte jurídica como en la realidad, esta tiene por objeto no solo el incremento en el sueldo y las prestaciones, sino también la dignificación y el reconocimiento de los trabajadores tanto por su experiencia como por sus años de servicio, adquiriendo con el transcurso del tiempo el derecho a ser recategorizados y obtener por ello un ingreso adicional.

En la actualidad, en plena pandemia, la Universidad Nacional Autónoma de México se encuentra en una paralización de labores presenciales, algo que coincide con la terminología y consecuencias de la huelga. La razón de esta huelga es el tema salarial, como en la mayoría de las ocasiones. El tema es relativamente nuevo y, por tanto, aún no existe información científica ni análisis jurídico o social. Ha sido la prensa²³⁹ la que se ha hecho eco de este acontecimiento que pone de relieve la actualidad y pertinencia del tema aquí estudiado.

B. La huelga en instituciones privadas de educación

Se podría pensar que la huelga es propia de las instituciones públicas, y también las de educación, ya que el elemento del Estado estaría presente de manera preponderante; sin embargo, habría que descartar esa total convicción. La huelga en instituciones de educación privada tiene la característica de involucrar a los particulares en calidad de protagonistas. Esto quiere decir que los particulares administran las instituciones de educación.

En los medios de comunicación se suele encontrar expresiones como “huelga estudiantil” o “paro de labores”, lo que podría llevar a pensar que de esto estamos hablando; sin embargo, la realidad es que existe mucha confusión y se utiliza la palabra huelga, que es más impactante para llamar la atención social.

Es en estos momentos cuando se retoma el tema del RVOE, ya que es el documento oficial de validez a través del cual el Estado certifica la educación

²³⁹ Por ejemplo: “UNAMnopaga: Van 20 facultades en paro por adeudos a maestros”, Animal político, 2021. <https://www.animalpolitico.com/2021/03/unam-no-paga-paro-facultades-adeudos-maestros/>.

impartida por particulares, además de que posibilita la expedición de un título y una cédula profesional.²⁴⁰ Este no es una obligación; sin embargo, las instituciones de educación superior privada que no lo tengan aún deben hacer ese señalamiento en sus programas de manera visible, lo que convierte el certificado en un verificador de calidad de la educación ofrecida²⁴¹ y, a su vez, en un elemento del derecho humano a la educación de calidad; por tal motivo, se explica la importancia de este documento en la educación superior impartida por particulares.

Ahora bien, en el ámbito privado, el panorama de la huelga es muy distinto al de las instituciones de educación superior públicas. En una búsqueda exploratoria preliminar, no se encontró bajo el término correcto y preciso de huelga, alguna experiencia en universidades privadas en México. Cabe mencionar que en las redes sociales, en los medios de comunicación y en los buscadores de internet se menciona con frecuencia el término “huelga estudiantil”, cuando lo correcto es hablar de paro de actividades en manifestación de inconformidad.

Aquí hay que tener presente que la educación en este contexto se encuentra vinculada a la actividad ordinaria, los intereses particulares y un ánimo de lucro. Es decir, la actividad desarrollada por particulares que auxilian al Estado en la prestación de un servicio público y (con el actual discurso de los derechos humanos) la materialización del derecho humano a la educación superior mediante la utilidad económica de por medio. En este sentido, existen otros aspectos involucrados como la libertad de empresa, que se concreta a través de la selección libre de los recursos humanos profesionales para prestar el servicio, es decir, la contratación del personal en los términos y condiciones laborales que por lo menos respeten el marco normativo sobre el derecho laboral, pero con una mayor libertad.

Esta situación agrega un elemento diferenciador respecto a las huelgas en instituciones de educación pública, en la medida en que los procedimientos de

²⁴⁰ Secretaría de Educación Pública, “RVOE”, <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/reconocimiento-de-validez-oficial-de-estudios-rvoe>.

²⁴¹ *Idem*.

contratación son más controlados y revisados por el Estado en una esfera de poder público, lo anterior en atención a que las instituciones públicas reciben recursos del erario, en algunos casos federal y en otros de carácter estatal y, en la mayoría de las entidades federativas, de ambos órdenes de gobierno.

Como se ha visto en toda esta investigación, el fin de la huelga es presionar al patrón para que acceda a una revisión y modificación de las condiciones de trabajo, con la respectiva consecuencia del paro de actividades laborales y los costos que esto podría generarle al empleador que, en este caso, ostenta como particular el poder económico respecto a la institución educativa.

Los trabajadores docentes en universidades privadas no tienen tanto poder social como sus pares en instituciones públicas. Si un profesor docente se organiza, se asocia y pretende llevar a cabo una huelga, es reprimido administrativamente con su contrato laboral, que implica mayor libertad para el patrón. Esto lleva a concluir que, en general, las relaciones laborales de las instituciones de educación privada no están en su mayoría tan controladas o regularizadas, y esto genera una mayor desprotección a los trabajadores docentes que, con estas condiciones, difícilmente podrían hacer algún tipo de presión organizada, como se ha visto en apartados anteriores.

Aquí no existiría el dilema que se podría presentar en las instituciones públicas en términos políticos, pero sí existiría teóricamente la colisión entre el derecho humano a la huelga y el derecho humano a la educación que se ha analizado en esta investigación; algo que necesitará desarrollo teórico, jurisprudencial y doctrinario para contar con mejores bases y abordar conflictos que se puedan presentar en el futuro, en el marco de los derechos humanos en nuestra era y con el nivel de protección que se espera que tengan.

En resumen, la huelga en las universidades privadas es prácticamente inexistente en la historia de México. Las huelgas y, por tanto, la colisión entre dos derechos humanos (huelga y educación) es mucho más persistente en la educación pública, aunque con muchas batallas y resultados no tan favorables. La inmaterialidad de la

huelga en el ámbito educativo es una realidad en México, al resultar una de las acciones que más trastornos sociales, e institucionales genera. Uno de esos efectos es la colisión de derechos humanos y, en la era actual, esto vuelve en gran medida inviable la huelga y, en la educación privada, prácticamente imposible en términos estratégicos.

De igual forma, se afirma que existe una inmaterialidad en México del ejercicio de la figura al derecho a la huelga en instituciones educativas de carácter privado, en atención a que no existe ningún registro en la página electrónica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre algún conflicto entre una institución privada de educación superior y un sindicato, lo cual tiene sustento en atención a que, a la fecha, los empleadores han limitado o prohibido la asociación de sus trabajadores para la conformación o la adhesión a un sindicato, suscribiendo en la mayoría de los casos contratos colectivos de protección, los cuales, como ya se analizó anteriormente, dejarán de existir al no poder acreditar cada uno de los requisitos para legitimarlos, condición que será obligatoria en el mes de mayo del año 2022.

El tema central de la investigación tiene como finalidad conocer los alcances reales en el ejercicio del derecho humano a la figura de la huelga, prevista y tutelada en el artículo 123 de nuestra Carta Magna; para ello es necesario conocer cuántos contratos colectivos de trabajo se encuentran registrados en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cuántos de estos son los dedicados a servicios educativos.

En México, para que un empleador suscriba un contrato colectivo de trabajo, primero debe ser emplazado a huelga para efecto de obligarlo a firmarlo y que este se encuentre registrado ante la autoridad laboral. Ahora bien, en las estadísticas de la página electrónica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se encuentra que los emplazamientos a huelga en el sector de servicios educativos, del 2013 al

2021, en la mayoría de los casos no logran alcanzar el .5% del total, tal como se demuestra a continuación²⁴²:

Año	Total de emplazamientos a huelga	Emplazamientos servicios de educación
2013	9192	37
2014	8777	55
2015	7155	27
2016	6379	39
2017	6977	23
2018	7185	32
2019	7095	24
2020	5672	35
2021	2224	10

Ahora bien, del total de los emplazamientos a huelga existentes, existe una mínima participación en los servicios de educación en la firma de pactos colectivos del año 2013 al año 2021, en atención a que, de la información consultada en la página electrónica arroja el siguiente resultado²⁴³:

Año	Número de contratos colectivos	Contratos colectivos de servicios educativos
2013	7296	7
2014	7818	9
2015	7141	6
2016	6530	9
2017	7292	10
2018	7440	11
2019	7183	18

²⁴² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Registros administrativos de Contratos colectivos de trabajo*. http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/302_0057.htm?verinfo=4

²⁴³ *Idem*.

2020	4503	1
2021	3925	4

De igual forma al realizar una búsqueda de huelgas estalladas en el ámbito educativo en el mismo periodo, es decir del año 2013 al año 2021, en forma oficial no se encuentra ninguna registrada o, al menos, que aparezca en la página de la Secretaría del Trabajo. Los datos que se confirman son los siguientes:

- El trabajador del sector educativo sí ejerce su derecho de adherirse a un sindicato.
- Los sindicatos realizan actos tendientes a conseguir la suscripción de un contrato colectivo de trabajo.
- Los empleadores de servicios educativos han aceptado la firma del contrato colectivo de trabajo.
- Los sindicatos, solicitan la revisión de los contratos colectivos de trabajo en forma anual.
- No obstante que existe todo el procedimiento y el trabajo previo, al final no hay antecedente oficial de que se ejerza el derecho a la huelga en el periodo del año 2013 al 2021.

De lo anterior, se desprende en forma clara la evidente inmaterialidad del ejercicio al derecho a la huelga, y hay lagunas importantes en la información oficial sobre el número de sindicatos existentes, de forma específica en el sector educativo y, por tanto, tampoco se cuenta con información de cuántas personas se encuentran adheridas a ellos, situación que se espera que se subsane. Pues tal como se mencionó, se tiene como obligación para el mes de mayo del 2022, con las siguientes especificaciones:

- Las adecuaciones de estatutos y nuevas obligaciones sindicales, vigentes a partir del 1 de mayo del 2019.
- Libertad sindical y de negociación colectiva.
- Legitimación de los contratos colectivos de trabajo.

- Registro y control de los Centros de Conciliación y Registro Laboral.

5. Conclusiones

En esta investigación se desarrolló el derecho humano a la huelga desde sus fines. Este elemento era fundamental aquí, ya que se debía regresar a las bases estructurales de la huelga y, por tanto, lo que se persigue para poder relacionarlo con los derechos humanos.

A lo largo de la historia se ha ejercido la huelga en el mundo y en México, en ocasiones y situaciones ya analizadas. Se puede decir que en muchos de esos casos se estaba ejerciendo el derecho humano a la huelga, ya que se estaba desarrollando la actividad como una reivindicación y un mecanismo para limitar al poder, en este caso al poder patronal.

Así, la huelga en ámbitos concretos de la vida de las personas repercute en aspectos muy especiales que representan un problema de organización. En este sentido, como ya se mencionó, las huelgas de médicos dejan sin el derecho a la salud a personas y se podría poner en riesgo su vida. Es decir, en este caso, existe un derecho involucrado en otra circunstancia, el derecho a la salud (que en este caso es de naturaleza social), pero también está involucrado el derecho a la vida. En el caso de la huelga de los policías encargados de vigilar y preservar la seguridad pública, se dejaría sin este servicio a una buena parte de la población. Así mismo, las huelgas en las instituciones educativas dejarían sin educación a buena parte de la población.

El ámbito educativo es muy amplio. Por ello, en el caso de esta investigación, se decidió centrarse en un nivel determinado: la educación superior. Con esto se cubre la parte de lo que se quería mostrar, que es la colisión de derechos humanos: por un lado, el derecho a la huelga y, por otro, el derecho a la educación. Así mismo, como se vio antes, al ubicarse en el discurso de los derechos humanos se trata de un problema para el derecho que debe ser resuelto caso por caso por los jueces en gran medida.

La conclusión es que no puede prevalecer, de manera general y abstracta, un derecho humano sobre otro. No puede establecerse la prevalencia de un derecho como el de la huelga sobre la educación en México. Tampoco se puede limitar el derecho humano a la huelga en favor de la educación de manera general y constante. En cada caso particular, se deben analizar las circunstancias de tiempo, modo, lugar y aspectos que se encuadran en el discurso jurídico de los derechos humanos para poder resolver las incógnitas que siempre estarán ahí.

¿Es legal la huelga? ¿Es proporcional? Estas preguntas se responden atendiendo necesariamente los derechos humanos involucrados de las personas que se ven afectadas. En estos tiempos las afectaciones generales que antes se veían como servicios, se pueden identificar como derechos humanos. Es el caso de la educación, y la educación superior es un derecho humano, como quedó demostrado en esta investigación. Esto significa que, cuando se ejerce una huelga en una universidad pública o privada, se están afectando derechos humanos de personas, concretamente el derecho humano a la educación superior y, no es justo que estas personas tengan que sufrir esta limitación.

En esta tarea de administrar la justicia está el punto más álgido de la cuestión. Como ya se desarrolló en esta investigación, la colisión de derechos humanos supone el gran reto para los jueces y para la consolidación de los derechos humanos, en particular para el derecho humano a la huelga y, en alguna medida menor, la educación; así como pasar de la inmaterialidad del derecho a la huelga a una materialidad de hecho y de derecho, como se encuentra prevista en los Códigos Obreros, ordenamientos reglamentarios del apartado A y B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Libros

1. Abramovich, Víctor y Courtis, Christian, *Los derechos sociales como derechos exigibles*, 2a. ed., Madrid, Trotta, 2004.
2. Alexy, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, Bernal Pulido, C. (trad.), 1a Reimpresión de la 2a. ed., Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2008.
3. Alexy, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1993.
4. Álvarez-Gayou Jurgenson, Juan Luis, *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*, Barcelona, México, Buenos Aires, Paidós Educador, 2003.
5. Arellano García, Carlos, *Métodos y técnicas de la investigación jurídica*, 2a Ed., México, Porrúa, 2001.
6. Atienza, Manuel, *El Derecho como argumentación*, Argentina, 2006.
7. Barajas Montes de Oca, Santiago, *La huelga. Un análisis comparativo*, México, UNAM, 1983.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3559/3.pdf>.
8. Bernard Gernigon, et al., *Principios de la Oit Sobre el Derecho de Huelga*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2000.
9. Borrell Navarro, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Séptima edición, México, Sista, 2001.
10. Cabanellas, Guillermo, *Primera huelga en México*,
<https://www.cndh.org.mx/noticia/primera-huelga-en-mexico>
11. Carbonell, Miguel y Salazar, Pedro, *La Reforma Constitucional de Derechos Humanos. Un Nuevo Paradigma*, México, Porrúa, 2012.
12. Castorena, José de Jesús, *Manual del derecho Obrero*, México, DIDOT, 1964.
13. Contreras Burgos, Ana Eugenia, *Metodología de la investigación*, México, 2012.

14. Courtis, Christian, *Los derechos de las personas con discapacidad en el sistema interamericano de derechos humanos*, México, Fontamara, 2006.
15. Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 10a. Ed., México, Porrúa, 1973.
16. Dávalos, José, *La concertación social en el derecho del trabajo*, México, Cuadernos del Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1987.
17. De Buen Lozano, Néstor, *Derecho de la seguridad social manual*, Porrúa, México, 2006.
18. De Buen Lozano, Néstor, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM, 1997.
19. De la Cueva Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 19a Ed., México, Porrúa.
20. De La Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, 4a Ed., México, Porrúa, 1954.
21. De La Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 22a. ed., México, Porrúa, 2009.
22. De Pina Vara, Rafael, *Diccionario de Derecho*, 18va ed., México, Porrúa, 1992.
23. Félix Bravo, Héctor, *Una Confrontación De Relevancia: Derecho De Huelga Vs. Derecho De Aprender*, Argentina, Academia Nacional de Educación, <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL000271.pdf>
24. Ferrajoli, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, 5a ed., Madrid, Trotta, 2006.
25. Garrido Ramón, Alena, *Derecho individual del Trabajo*, 2a Ed., México, Oxford, 2012.
26. Hernández Sampieri, Roberto, et al., *Metodología de la investigación*, México, McGraw-Hill, 2010.
27. Kelsen, Hans, *Teoría pura del derecho*, Buenos Aires, 1987.
28. Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM/Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, pp. 125-178.

29. Lastra Lastra, José Manuel, *Diccionario de Derecho del Trabajo*, México, Porrúa 2001.
30. López Betancourt, Eduardo, *La investigación jurídica*, 2a Ed., México, Porrúa, 2007.
31. Malpica, Toño, *Las huelgas de Cananea y Río Blanco*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, 2009.
32. Méndez, Ricardo, *Derecho laboral, un enfoque práctico*, México, McGraw Hill, 2009.
33. Porras López, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Porrúa, 1971.
34. Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 21ª ed., Madrid, Espasa-Calpe, 1992.
35. Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario jurídico mexicano*, Tomo III D, México, UNAM, 1983, p. 223, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1170/9.pdf>
36. Rodríguez y Rodríguez, Jesús, “Derechos Sociales”, en Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario Jurídico Mexicano*, 3a ed., México, Porrúa, 1989, Tomo D-H, p. 1068.
- 37.¹ Rojas Caballero, Ariel Alberto, *Los Derechos Humanos en México*, México, Porrúa, 2015.
- 38.¹ Romagnoli, Umberto, *El derecho, el trabajo y la historia*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1997.
39. Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *El derecho social en México a inicios del siglo XXI*, México, Porrúa, 2007.
40. Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, *Nuevo derecho de la seguridad social*, 14a Ed., México, Porrúa, 2015.
41. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Manual de Conciliación Laboral Materia Individual*, México.
42. Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Manual del justiciable, Materia laboral*, 2a Ed., México, 2003.

43. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo, Derechos humanos laborales, comentarios, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*, 43a. ed., México, Porrúa, 1980, p. 108.
44. Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1981, p. 135.
45. Villar, Celia, *Diccionario Jurídico Espasa*, Madrid, Espasa-Calpe, 2001.
46. Walker Linares, Francisco, *Recepción del Miembro Académico Dr. Francisco Walker Linares*, Chile, Editorial jurídica de Chile, 1967, p. 28.
47. Witker, Jorge, *Técnicas de la enseñanza del Derecho*, 4a ed., México, Porrúa.

Artículos

1. Azuela, Santos, "Objeto y tipología de la huelga por su régimen jurídico". <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3548/4246>.
2. Bolaños Céspedes, Fernando, "Jus cogens y derechos laborales", *Revista latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 19, 2014, pp. 3-33.
3. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*.
4. Delgado Rivera, Carlos Eduardo, "Transparencia Sindical en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 23, 2016, pp. 179-190. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rlds/n23/1870-4670-rlds-23-00179.pdf>.
5. Fernández H., Diego, "Constelaciones", *Revista de teoría crítica*, núm. 8/9, 2017, p. 8
6. García Díaz, Bernardo, "Apuntes sobre la Huelga de Río Blanco", Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, pp: 183-207. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/8209/anua-II-pag183-207.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

7. Hernández Pulido, J. Ricardo, "La justicia social desde un nuevo enfoque de la justicia. Análisis del mandato de la Organización Internacional del Trabajo conforme al concepto moderno de justicia", *Revista latinoamericana de Derecho Social*, núm. 21, pp. 85-120.
8. J. Pla., Alberto, "El estudio y la divulgación de la historia del movimiento obrero en perspectiva latinoamericana", p. 17 https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/45047/CONICET_Digital_Nro.5fb589b3-6fde-4d93-b0fd-f70720db28d8_B.pdf?sequence=8&isAllowed=y
9. Kurzcyn Villalobos, Patricia, "La Reforma Constitucional en Materia de derechos Humanos Laborales", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 14, 2012.
10. López Díaz, Filberto, "¿La Huelga? ¿Derecho humano?" En: El Universal. *Querétaro*. Fecha de consulta: octubre 2021.
11. Lyotard, F.
12. Friedrich, Carl Joachim, *La filosofía del derecho*, Álvarez Franco, M. (trad.), México, Fondo de Cultura Económica, 1997.
13. Martínez Martínez, Verónica Lidia, "Conflictos individuales de seguridad social. Desaciertos e incompetencia en su resolución", *Revista latinoamericana de Derecho Social*, núm. 21, pp. 121-149
14. Mendoza Rojas, Javier, "Presupuesto federal de educación superior en el primer año del gobierno de Andrés Manuel López Obrador: Negociaciones y retos", *Revista de la Educación Superior*, México, núm. 48, 2019, p. 54.
15. Molina Martínez, Sergio Javier, "El nuevo Sistema Procesal Laboral mexicano. los principios que ahora deben conformarlo", México, p. 33.
16. Mundlak, G., "Derecho al trabajo. Conjugación de derechos humanos y política de empleo", *Revista Internacional del Trabajo*, pp. 213- 242.
17. Natividad Sánchez, Tomás H., "La justicia laboral Mexicana ante los Derechos Humanos y la competitividad", *Revista latinoamericana de Derecho Social*, núm. 20, pp. 125-142.
18. Nefta, J. C., "Riesgos del medio ambiente físico de trabajo," Argentina, Asociación del Trabajo y Sociedad.

19. Quiñones Tinogo, Carlos Segio y Rodríguez Lugo, Salvador, “La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo”, *Revista latinoamericana de Derecho Social*, núm. 21, pp. 179-201
20. Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, “Los nuevos paradigmas del derecho de la seguridad social en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 17, 2013, pp. 31-64
21. Ruiz Moreno, Ángel Guillermo. “Principios procesales necesarios en la administración de justicia en asuntos laborales y por prestaciones de la seguridad social en México”, *Revista latinoamericana de Derecho Social*, núm. 10, enero – junio de 2010, pp. 203-238.
22. Santos Azuela, Héctor, “El derecho constitucional de huelga y el moderno derecho sindical”, México, Vol. 42, no.124, 2009.
23. Santos Azuela, Héctor, “Sistema y genealogía del derecho sindical”, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, vol. 36 no.106, pp. 115-146. <http://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v36n106/v36n106a5.pdf>.
24. Steinberg, María Eugenia, “Violencia popular y retórica en roma republicana: argumentos compartidos y persuasión”, Asociación Argentina de Retórica, Argentina, 2019, pp. 68-85.

Capítulos de libro

1. López Guízar, Guillermo, “La negociación colectiva en el nuevo contexto, tendencias”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derecho social. Memoria del Congreso Internacional de Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados, México*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2005.
2. Nikken, Pedro. “El concepto de derechos humanos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos”. En: *Estudios básicos de derechos humanos*. Tomo I. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
3. Nogareda, C. y Gracia, D. A., “Factores inherentes al trabajo”. en C. Nogareda. *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Medidas preventivas*. España: Foment del Treball Nacional, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2007.

4. Peces-Barba Martínez, Gregorio, *Derechos Sociales y Positivismo Jurídico (Escritos de Filosofía Jurídica y Política)*, Madrid, Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas"-Dykinson, 1999, pp. 15-66.
5. Puig Hernández, Carlos Alberto, "La Huelga en México y su Entorno Jurídico Internacional", en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos humanos en el trabajo y la seguridad social. Liber Amicorum: en homenaje al doctor Jorge Carpizo*, México, UNAM/Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2014, p. 138.
6. Sánchez-Castañeda, Alfredo, *Derechos de los Trabajadores*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, pp. 2-62.

Legislación

1. Organización de las Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948).
2. Organización de las Naciones Unidas. *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>. Fecha de consulta: 29/09/2021.
3. OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1948). *Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*.
4. OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1949). *Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*.
5. OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1981b). *Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
6. OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1982). *Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

7. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer “Belém do Pará” (1994).
8. Protocolo Adicional a la Convención ADH, conocido como Protocolo de San Salvador (1988).
9. Organización de los Estados Americanos. *Carta de la Organización de los Estados Americanos* (1967).
10. Organización de los Estados Americanos. Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
11. Organización de los Estados Americanos. *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre* (1948).
- 12.¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Última reforma, 28-05-2021.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
- 13.¹ *Ley Federal del Trabajo*, Última reforma publicada, 31-07-2021,
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_310721.pdf.
14. Tesis 107/2012 (10a.). Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta. Décima Época. Libro XIII, octubre de 2012 p. 799
15. Tesis Aislada 242723, Semanario Judicial de la Federación, cuarta sala, Volumen 187-192, Quinta Parte.
16. Reforma de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral, Diario Oficial de la Federación, Fecha: 24/02/2017.
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017.
17. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y

Negociación Colectiva. 01/05/2019. Diario Oficial de la Federación.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf.

Páginas de interés

1. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, “Inicia la huelga en la fábrica de textiles de Río blanco Veracruz”. https://www.cndh.org.mx/noticia/inicia-la-huelga-en-la-fabrica-de-textiles-de-rio-blanco-veracruz#_ftnref1.
2. Consejo de la Judicatura Federal, “Material de capacitación”, https://reformalaboral.stps.gob.mx/capacitacion_reforma2#material_capacitacion.
3. Consejo de la Judicatura Federal, Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral. <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/>.
4. Organización Internacional del Trabajo, Sindicatos y globalización: tendencias, desafíos y respuestas, 2007, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_087713/lang--es/index.htm.
5. Secretaría del Trabajo y Prevención Social, “Consulta del registro de asociaciones”. <https://registrodeasociaciones.stps.gob.mx/>.
6. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Registros administrativos de Contratos colectivos de trabajo*. http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/302_0057.htm?verinfo=4