



Nombre del Alumno: Ángel alexis trujillo guillen

Nombre del tema: ACTIVIDAD 2 ENSAYO

Nombre de la Materia: DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Nombre del profesor : LIC MIGUEL ANGEL VILLATORO AGUILAR

Nombre de la Licenciatura: Derecho

Cuatrimestre: 7°

Frontera Comalapa chiapas méxico 1/12/2024

Lugar y Fecha de elaboración
Frontera Comalapa chiapas mexico

UNIDAD I Introducción al derecho colectivo del trabajo

Ensayo

1.1 Concepto de derecho colectivo del trabajo

Para De La Cueva, define al Derecho colectivo del trabajo de la siguiente manera:

"El Derecho colectivo del trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo."

El Derecho Colectivo de trabajo es la parte del Derecho del Trabajo que se encarga del estudio de las organizaciones sindicales, la negociación colectiva, la convención colectiva,

los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho de huelga.

La terminología derecho colectivo del trabajo ha sido creada en contraposición con el término derecho individual del trabajo. Esta dualidad es una particularidad del derecho del trabajo en general, que se origina de la diferencia que hay entre el tipo de relaciones obrero-patronales que se dan entre trabajadores sindicalizados y un patrón o patrones derivadas de relaciones colectivas de trabajo, o entre un trabajador y un patrón derivadas de relaciones individuales de trabajo.

Es derecho colectivo del trabajo, como se ha dicho, es un derecho que hace referencia exclusivamente a los grupos sociales, ya de trabajadores o patrones y que tiene como objeto garantizar la defensa de los derechos laborales de grupos de obreros. Constituye un medio para lograr el equilibrio entre trabajadores y patrones, eliminando la inferioridad de estos últimos, derivada de su carencia de capital, logrando colocar a aquellos en una situación de igualdad para la concertación de las condiciones de trabajo. El derecho colectivo del trabajo reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo, representando una garantía de libertad. En el derecho colectivo del trabajo se da la existencia de lo que se conoce como “triangularidad” o “teoría de la unidad indisociable”, que sostiene la fusión al derecho del trabajo en tres instituciones:

- a) El sindicato.
- b) La negociación colectiva
- c) La huelga.

De la anterior definición se cita que los fines del derecho colectivo son los siguientes:

- La Nivelación de las fuerzas sociales, mediante el reconocimiento a las organizaciones que representen a los trabajadores.
- El establecimiento de sistemas normativos adaptadas a las situaciones particulares de la empresa; y
- El reconocimiento estatal de la autodefensa de los trabajadores.

1.2 Sujetos colectivos

Los sujetos dentro del derecho colectivo del trabajo son los siguientes:

- Asociaciones sindicales;
- Empresas o patrón;
- El Estado como autoridad administrativa;
- El Estado como empleador;
- Los organismos internacionales.

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

Sindicato, es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Patrón o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo. Su presencia o determinación clara será siempre de enorme importancia dentro del derecho del trabajo. Ello es así en diversas latitudes, y tantas y tan variadas fluctuaciones o variaciones corresponden necesariamente al mayor o menor grado de complejidad en los intercambios sociales que motivan la retribución del trabajo asalariado. Su análisis, dentro de las nuevas formas que ha tomado, tiene una muy marcada preponderancia como quiera que, alrededor de la figura estudiada, tan amplia y cuestionada, se desarrolla toda o casi toda la economía de nuestros

pueblos.

Curiosamente, la figura del empleador asume actualmente las más diversas vertientes, que van desde la simplicidad de la relación bilateral entre una persona natural frente a otra, hasta figuras de alta complejidad y de carácter triangular o multilateral cuando se constata la presencia de contratistas independientes, bolsas de empleo, empresas de servicios temporales o la intrincada gama de subcontrataciones que, en ocasiones, pretenden desdibujar la responsabilidad empresarial

y cuya única medida de defensa para el trabajador es la solidaridad entre los diferentes contratantes o subcontratantes.

Un ejemplo claro de ello es la compleja relación de trabajo en actividades de la construcción, donde es frecuentes la figura del contratista y subcontratista para ejecutar labores específicas como estudio de suelos y remoción de tierras, entre otras faenas destinadas a la construcción de obras civiles que implican la subcontratación de personal. La importancia del empleador es manifiesta dentro del ámbito individual a través del “contrato individual de trabajo”, como se le conoce y denomina en nuestras legislaciones.

En este momento sería importante destacar que la relación individual puede tener en el extremo patronal o empresarial al propio Estado, lo que altera sensiblemente las condiciones de empleo, puesto que en la mayoría de los países existe una legislación independiente que regula la relación laboral individual de una persona natural con el Estado empleador. Cabe entender el concepto de Estado en términos amplios, lo que permite particularizaciones dentro de la nomenclatura de la unidad administrativa pública o política y cuya denominación varía de un país a otro. En estos casos vincula entidades del gobierno federal o central y unidades administrativas tales como ministerios o secretarías de Estado, intendencias, departamentos, provincias, comisarías, regiones o municipios (en lo territorial) o unidades administrativas, centralizadas o descentralizadas, que comprenden institutos creados para cumplir con los más variados y diferentes fines.

También se incluye en esta tipología la presencia de unidades empresariales de capital mixto, entre los Estados y los simples particulares o empresas multinacionales, lo cual genera otro grupo, el de las sociedades de economía mixta, empresas industriales o comerciales del Estado y corporaciones destinadas a la satisfacción de intereses públicos, privados o mixtos. Sin embargo, no sólo allí está presente el fenómeno jurídico cambiante del empleador, también está inmerso en el derecho colectivo de trabajo, cuando por mandato de la ley, o en virtud de la negociación colectiva, en cualquiera de sus formas, se llega al punto en que la entidad sindical se convierte en empleadora de los propios sindicalizados con el objeto de cumplir especiales convenios planteados entre el empleador y el sindicato.

Un ejemplo de la anterior afirmación es la figura jurídica de ciertos contratos en donde el empleador resuelve contratar la prestación del servicio con la entidad sindical, y ésta a su vez se transforma en patrono de los trabajadores sindicalizados.

Patrón Este término fue adjudicado al dador del trabajo, al jefe, director, etcétera y se aplica aún entre los trabajadores de nuestras comarcas, para distinguir a aquella persona que da órdenes, que genera trabajo y que representa la autoridad dentro de la agrupación. Al ser dictadas normas por los Estados, el vocablo se destinó para distinguir a esas personas como “empleadoras”.

Patrón Posteriormente, sufrió una reforma o adición y se le dijo “patrono”. Término éste que ya figura así consagrado en las recopilaciones nacionales y primeramente dentro de las organizaciones internacionales como la OIT. El vocablo así transformado jurídicamente en el de patrono, sigue figurando hoy día en algunas legislaciones americanas.

1.3 Instituciones que comprende

Instituciones del derecho colectivo de trabajo:

a) El Sindicato. Es la forma básica de organización sindical que agrupa a los trabajadores en

defensa de derechos.

b) La Federación. Es una asociación de segundo grado, está formada por la unión de los sindicatos para coordinar los esfuerzos y dar soluciones comunes a un mismo sector, los tipos de federación más conocidos son: Federación industrial y Federación regional.

c) Confederación de los trabajadores o central sindical. Asociación sindical de tercer grado que agrupa a dos o más federaciones sindicales, el objeto de organizar a todos los trabajadores del país en sindicatos y federaciones, que a su vez se afilien a una central o confederación.

d) Ligas Campesinas. Se conoce como ligas campesinas, aquellas agrupaciones sindicales que están constituidas por jornaleros de fincas situadas en el área rural. Las ligas campesinas se encuentran localizadas tanto en las cabeceras departamentales, municipios como en las aldeas, fincas y recelamientos, generalmente están afiliados a las federaciones existentes.

1.4 Antecedentes históricos del movimiento obrero

El movimiento obrero es un fenómeno social y político que tiene sus orígenes en Inglaterra en el siglo XVIII. Este fenómeno tuvo como principal objetivo mejorar el bienestar de los trabajadores y surgió a partir de la Revolución Industrial y los cambios que trajo.

Las Fases de evolución histórica son las siguientes:

1. El Ludismo: Primeras manifestaciones obreras que consistía en destruir las máquinas.
2. Mutuas de socorro: Surgieron como organizaciones solidarias cuyo fin era garantizar la protección mediante seguros.
3. Sindicatos obreros: Defendía los derechos de los obreros y proponía la reducción de la jornada laboral y las mejoras salariales.
4. Cartismo y partidos políticos obreros: Se crearon los primeros partidos políticos obreros en los cuales sus reclamaciones no iban dirigidas al burgués dueño de la fábrica sino al parlamento de Londres.
5. Las internacionales obreras: Fueron encuentros en los que las distintas agrupaciones obreras de los principales estados industriales europeos buscaban aunar la acción de las clases trabajadoras.

Algunas consecuencias que trajeron son:

1. Limitación de la jornada laboral.
2. Prohibición del trabajo infantil.
3. La aprobación de leyes que garantizan la seguridad en las fábricas.
4. La prohibición de que las mujeres y los adolescentes trabajen en minas.
5. El surgimiento de sistemas de seguridad social.

El movimiento obrero surge de la Revolución industrial como consecuencia de la falta de derechos que los trabajadores tenían en las fábricas. La lucha de los obreros contra situaciones de injusticia fue el germen del futuro movimiento obrero que se concretará en la asociación de campesinos y obreros con el fin de conseguir una mejora de su situación mediante la actividad política y social. El proletariado industrial será el impulsor del movimiento obrero organizado. Durante la primera etapa de la industrialización, los empresarios tenían plena libertad para fijar las condiciones laborales de sus trabajadores. Los salarios eran tan bajos que no alcanzaban para una vivienda digna o para poder subsistir todos los miembros de una familia. Si por enfermedad, accidente o despido perdían su empleo, no existía ningún tipo de subsidio público para estos casos.

Una de las primeras reacciones contra este mercantilismo fue la destrucción de máquinas, a las que se responsabilizaba de la pérdida de la capacidad adquisitiva del pequeño artesano y las hacían

culpables del paro. La máquina simbolizaba todo aquello que el trabajador rechazaba y su

destrucción era un buen modo de presionar a los empresarios. La reacción del gobierno británico fue la de imponer severos castigos. Buena parte de la historia del movimiento obrero ha estado marcada por la persecución y la clandestinidad. Sólo a partir del año 1825 se permitió la creación de sindicatos en Gran Bretaña.

Quizá el concepto más significativo en el que se basó el crecimiento del movimiento obrero organizado fue la lucha de clases. Esta supuso la toma de conciencia de los trabajadores de que pertenecen a una clase social diferente que sus patronos y que para mejorar su situación el camino más adecuado era el de la lucha. Sin duda, la principal arma obrera en esta lucha de clases ha sido la huelga, en la que los trabajadores tratan de convencer a los patronos de sus exigencias mediante una demostración de fuerza de los trabajadores, paralizando la producción.

La segunda Revolución Industrial

La segunda Revolución Industrial comienza en 1870 y termina en 1914. Se producen avances técnicos en diferentes campos que hacen posible un aumento de la producción. La revolución se dio en varios países, no sólo en uno: en Gran Bretaña Alemania, Francia, Bélgica, Italia, pequeñas zonas de España y fuera de Europa en los Estados Unidos y en Japón.

Desde finales del siglo XIX el desarrollo de la industria estuvo estrechamente ligado al conocimiento científico. La industrialización entró en una nueva fase de expansión y alcanzó a otros sectores como la metalurgia (acero, níquel, aluminio), la industria química fue uno de los principales pilares de la segunda revolución industrial (empleo de abonos minerales para los cultivos, colorantes químicos, productos farmacéuticos, fabricación de explosivos, industria del caucho, etc.)

La construcción entró en una fase plenamente industrializada, como consecuencia del crecimiento de las ciudades y de la creación de vías de comunicación. Los materiales tradicionales, madera y piedra, abrieron paso a otros nuevos como el cemento y el hierro. Las grandes dimensiones de las obras civiles exigían una importante inversión de capitales.

Se dan cambios en las fuentes de energía. A partir del carbón por el uso del vapor, se dan dos nuevas fuentes de energía: la electricidad y el petróleo. Las ventajas de la electricidad son que es una energía limpia, potente, fácil de transportar y que se podía aplicar en muchos campos como la iluminación, la maquinaria, las comunicaciones, etc.

Aunque la electricidad se conocía desde el siglo XVIII, sufrió un largo proceso hasta ser utilizada con fines industriales y su primera utilización rentable fue el alumbrado. La electricidad hizo marcada por la persecución y la clandestinidad. Sólo a partir del año 1825 se permitió la creación de sindicatos en Gran Bretaña.

Quizá el concepto más significativo en el que se basó el crecimiento del movimiento obrero organizado fue la lucha de clases. Esta supuso la toma de conciencia de los trabajadores de que pertenecen a una clase social diferente que sus patronos y que para mejorar su situación el camino más adecuado era el de la lucha. Sin duda, la principal arma obrera en esta lucha de clases ha sido la huelga, en la que los trabajadores tratan de convencer a los patronos de sus exigencias mediante una demostración de fuerza de los trabajadores, paralizando la producción.

La segunda Revolución Industrial

La segunda Revolución Industrial comienza en 1870 y termina en 1914. Se producen avances técnicos en diferentes campos que hacen posible un aumento de la producción. La revolución se dio en varios países, no sólo en uno: en Gran Bretaña Alemania, Francia, Bélgica, Italia, pequeñas zonas de España y fuera de Europa en los Estados Unidos y en Japón.

Desde finales del siglo XIX el desarrollo de la industria estuvo estrechamente ligado al conocimiento científico. La industrialización entró en una nueva fase de expansión y alcanzó a otros sectores como la metalurgia (acero, níquel, aluminio), la industria química fue uno de los principales pilares de la segunda revolución industrial (empleo de abonos minerales para los

cultivos, colorantes químicos, productos farmacéuticos, fabricación de explosivos, industria del caucho, etc.)

La construcción entró en una fase plenamente industrializada, como consecuencia del crecimiento de las ciudades y de la creación de vías de comunicación. Los materiales tradicionales, madera y piedra, abrieron paso a otros nuevos como el cemento y el hierro. Las grandes dimensiones de las obras civiles exigían una importante inversión de capitales.

Se dan cambios en las fuentes de energía. A partir del carbón por el uso del vapor, se dan dos nuevas fuentes de energía: la electricidad y el petróleo. Las ventajas de la electricidad son que es una energía limpia, potente, fácil de transportar y que se podía aplicar en muchos campos como la iluminación, la maquinaria, las comunicaciones, etc.

Aunque la electricidad se conocía desde el siglo XVIII, sufrió un largo proceso hasta ser utilizada con fines industriales y su primera utilización rentable fue el alumbrado. La electricidad hizo

1.5 Derecho de asociación y reunión

El ser humano tiende a asociarse; por lo tanto, el Derecho en diversos países ha reconocido ancestralmente el derecho de asociación de las personas y en el caso de los trabajadores dicho reconocimiento ha transitado mundialmente por diversas épocas, desde la prohibición, la tolerancia y el reconocimiento por parte del derecho y consagrado como un derecho constitucional; llevando con ello la finalidad de asociarse para la defensa de sus respectivos intereses.

En el caso de México, correspondió al famoso código penal de Martínez de Castro, la triste misión de penalizar la coalición y la huelga. Así, el artículo 922, del capítulo XI referido a la Asonada o motín-tumulto y el 925, que tipificaba delitos contra la industria y comercio, señalaban respectivamente: "Cuando una reunión pública de tres o más personas que, aun cuando se formen con fin lícito, degeneren en tumulto y turbe la tranquilidad o el reposo de los habitantes, con gritos, riñas y otros desordenes serán castigados los delincuentes y a los que formen un tumulto o motín o empleen de otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operativos o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". Tiempo después, quedaría preservada, en definitiva, la libertad de asociación en el texto de la Constitución de 1917.

1.6 Derecho de sindicalización

La libertad sindical tanto en su vertiente positiva como negativa, es reconocida en el derecho mexicano a través del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que en la actualidad se conoce como la cláusula de exclusión por admisión y la cláusula de exclusión por separación; es importante señalar que si bien es cierto estas cláusulas, de acuerdo al precepto legal antes indicado, no son obligatorias toda vez que en la redacción dice:

"Podrá establecerse", en la realidad y en la práctica debemos decir que los sindicatos siempre establecen en el contrato colectivo de trabajo esta cláusula de exclusión por admisión o por separación o expulsión.

Por su parte el autor Euquerio Guerrero, establece las dos cuestiones principales sobre las que versa la libertad sindical, expresando al efecto lo siguiente:

Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado por que se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: dejar de trabajar con la posibilidad de formar parte

de un sindicato o no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga, a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir, entre varios sindicatos, el que prefiera.

1.7 Clases obreras en México

Cuando se trata de analizar la situación de la clase obrera dentro de un régimen capitalista, se

tiene que dejar sentado que sus condiciones de vida pueden mejorar o empeorar a lo largo de un periodo, pero lo que no puede variar mientras hablemos de ese sistema, es la necesidad de explotar a la clase obrera.

El obrero solo puede existir a condición de valorizar constantemente el capital, esta es su función, crear una plusvalía de la que se apropia el dueño de los medios de producción. De ahí que, incluso en los países hoy desarrollados donde prácticamente los problemas de alimentación han sido resueltos, la explotación permanece. Existen entonces dos formas de depauperación del proletariado, una relativa y otra absoluta. La primera se relaciona con el desarrollo de las fuerzas productivas, la segunda principalmente con la forma en que los capitalistas trasladan los efectos de la crisis sobre la clase obrera.

México no escapa a la ley que dice, que a medida que la riqueza social creada aumenta, la parte de ella que le corresponde al obrero disminuye. Lo cual supone que aun cuando aumenten los bienes que el obrero consume, la satisfacción social que producen es menor, comparada con el nivel de desarrollo en la sociedad.

En este sentido el concepto de miseria es relativo. Tomando como base esa ley del desarrollo capitalista, intentaremos mostrar las condiciones de vida de la clase obrera. Naturalmente que dado el planteamiento de que partimos, consideramos de gran utilidad mostrar los dos tipos de depauperación, la relativa y la absoluta, ya que la primera nos mostraría lo que es constante en el régimen capitalista y, la segunda, los excesos a los que puede llegar el capital en determinadas épocas, especialmente en las de crisis. Mientras la depauperación relativa es exclusiva de la clase obrera, pues se relaciona con la extracción de plusvalía (con la explotación). La depauperación absoluta afecta no solo al obrero sino a todos los demás sectores de la población.

La década de los setenta nos interesa por varios motivos:

- 1) la existencia de una crisis a nivel mundial;
- 2) porque la economía mexicana tuvo altas tasas de crecimiento y parecía que la depresión mundial no la afectaría y
- 3) las condiciones de vida de la clase obrera se deterioraron, el crecimiento se basó en la agudización de la pobreza.

Antes de entrar en el estudio de las condiciones de vida de la clase obrera 1970-1980, resulta conveniente hacer una breve descripción de cómo evolucionaron esas condiciones, desde el inicio del proceso de industrialización. De 1950 a 1970 la explotación del proletariado, además de aumentar, fue abarcando cada vez a nuevos sectores del campesinado, así como a trabajadores artesanos. Esta época de auge económico se caracteriza por una migración campesina a las ciudades, junto con un crecimiento de la mano de obra ocupada en la industria y en los servicios.

1.8 La unión nacional de trabajadores

La Unión Nacional de Trabajadores ha surgido de un combate frontal con los mecanismos de control que el gobierno federal quiso imponer al Sindicalismo Independiente. La política de interlocución exclusiva del gobierno que concluye a finales del mes de Noviembre, ha dañado profundamente la percepción de los Trabajadores en todos los rincones de la nación, es decir, los obreros de este país es fecha que no entendemos cómo pueden tener de interlocutor a una criatura caricaturesca, a un individuo que imprime una imagen a la nación de la clase Trabajadora, en síntesis a un ente, hazmerreír de la opinión pública.

El parto natural que dio a luz a la Unión Nacional de Trabajadores ha traído esperanzas a la nación. El dolor del anquilosado Congreso del Trabajo y de un partido de estado que durante siete décadas, mediante prebendas, negoció en lo oscuro en contra de los intereses de los Trabajadores, este dolor se suma a los esfuerzos de quienes han servido a este partido ya sea mediante organizaciones populares, sindicatos nacionales o institutos de estudios. Estos mismos esfuerzos por impedir la formación de la hoy poderosa Unión Nacional de Trabajadores, son los

mismos que se atreven a cambiar de piel como camaleón. Intereses apurados por mantener el uso patrimonialista y discrecional de la supuesta representación que ostentan.

La diferencia entre este conjunto de viejos, no tan viejos y nuevos protagonistas del movimiento obrero y de los integrantes de la Unión Nacional de Trabajadores, está precisamente en que la Unión Nacional de Trabajadores siempre se ha caracterizado por la pluralidad política, la capacidad de convocatoria consciente, la unidad, la tolerancia y, sobre todo, la capacidad de autocrítica.

Con este legítimo y transparente espíritu, es que el Sindicato nacional de Trabajadores al Servicio de las líneas Aéreas Similares y conexos "Independencia", miembro fundador de la UNT, y representante de más de seis mil trabajadores de la aviación a nivel nacional, presenta la ponencia titulada "Fortalecimiento de la UNT" a esta mesa, para que forme parte de las conclusiones y resoluciones de la propia Convención Nacional del 24 de Noviembre próximo.

El 2 de Julio el sindicalismo corporativo entró en una crisis. Ahí está la lucha por el poder al interior de la FETSE, la falta de movilidad del CT, las corrientes disidentes al interior del Sindicato de Electricistas que liderea Rodríguez Alcaine, las voces al interior del Consejo Nacional del

poderoso Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, los maromeros sindicales que un día están con la UNT y la FESEBS, otro con esfuerzos desesperados de quienes no quieren perder privilegios.

Y es en esta construcción, que tenemos que jugar un papel central y definir con claridad lo que nos diferencia de todos ellos. Porque todos ellos representan continuidad del proyecto entreguista y sumiso del sindicalismo

Por principio entonces, la UNT, está obligada a un ejercicio de autocrítica, que responda al reclamo de los trabajadores mexicanos. Esencialmente de todos los Trabajadores que no están agremiados a nuestros sindicatos y que sufren el contratismo de protección. Y en esto hay que ser y decir las cosas muy claro: La UNT- primer juicio- no debe divorciarse de la sociedad. Debemos priorizar los vínculos sociales de ser la portadora de esas luchas que la sociedad quiere que encabece, sin ser usados por nadie.

La UNT- segundo juicio – no debe convertirse en una Organización de grupos y corrientes.

Ahora resulta que ya todo mundo es propiedad de alguien dentro de la Unión.

Veo el periódico y leo que tal sindicato, tales organizaciones, o tal unión de fulano de tal.

La crisis del sindicalismo no es de exactamente el 2 de Julio, ya estaba el corporativismo amarrado con hilos muy finos. Hoy es la oportunidad para reestructurar al movimiento obrero nacional convocando a una convergencia nacional Sindical, para replantear una agenda política acorde a estos tiempos. Una agenda para una nueva relación con la sociedad, y una apertura tal que la UNT se convierta en la Organización de los Trabajadores, no de grupos y de corrientes.

Esto significa que todo este proceso de discusión no es asunto exclusivo de la UNT y de los que militamos aquí, sino de la sociedad y todos sus sectores sociales y políticos. No sólo es cuestión de un cambio estatutario ni es quítate tú para ponerme yo. Eso no tiene ningún sentido, si no avanzamos al mismo tiempo con una agenda política que diga muy claramente que tipo de régimen

debemos los trabajadores, la sociedad y los partidos construir, es decir, el nuevo régimen político. Y en esta construcción, tenemos que jugar un papel central, la UNT, debe definir con claridad lo que nos diferencia de los demás, pero de qué manera y bajo qué condiciones podríamos convocar a una Convergencia Nacional Sindical, es decir que precondiciones deben darse en términos democráticos y autónomos de las organizaciones

Nuestro lema por la organización democrática de los trabajadores, es totalmente vigente y en ese eje puede girar nuestra gran convocatoria. La democracia no es un régimen competitivo sino que

los compañeros Trabajadores logren tener condiciones de vida decorosas y calidad de vida, es decir: que los compañeros tengan una casa, un empleo digno y remunerador, que los hijos de nuestros compañeros y nuestros representados tengan acceso a la educación, a la cultura, al deporte, a la diversión, a la buena alimentación, a la libertad de expresión, etc.

La Unión Nacional de Trabajadores debe pensar en el país, redefinir las nuevas tareas. En el Sindicato Independencia sentimos que ésta es la responsabilidad en la que debemos participar de manera absoluta. El cambio de la dirección de la Unión o la ratificación de quienes se han desempeñado hasta la fecha tendrá que ser resultado de todo este proceso, en ese escenario varios compañeros de diferentes organizaciones aspirarán a dirigir de una u otra forma la Unión, pero primero debemos discutir hacia donde se dirige la Unión Nacional de Trabajadores en este tercer milenio.

La influencia de la Unión Nacional de Trabajadores es real y es que nos hemos decidido a pelear por el país, pero definitivamente no podemos traicionar la confianza que los trabajadores han depositado en nosotros. No podemos correr el peligro de estar en manos de actuaciones de corrientes, porque eso es nefasto, perjudicial y corrompe la operatividad de los órganos de dirección.

Luego entonces, el Sindicato Independencia, sugiere que La Unión Nacional de Trabajadores no se debe divorciar de la sociedad ni de sus representados. Es decir, a la UNT, le ha tocado una parte compleja de la lucha social de nuestro país. Esto nos dará oxígeno y comenzará a rendir frutos.

1.9 Libertad de negociación colectiva

A través de la legislación, la sociedad reconoce la libertad de las personas para ser ejercida por éstas en diversos aspectos inherentes a las mismas, por lo tanto encontramos diversas libertades en los ordenamientos constitucionales de diversos países, tal y como es la libertad de creencia religiosa, la libertad de tránsito, la libertad de asociación, la libertad de trabajo, entre otras; de igual manera los derechos que consagran la libertad de las personas en diversos rubros se encuentran contemplados en los ordenamientos jurídicos internacionales que han sido aceptados por los países, tal es el caso de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales; la Carta Social Europea; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

A mayor abundancia y en relación a la libertad como derecho y específicamente a la libertad sindical como libertad individual, José Manuel Lastra Lastra, ha dicho: La libertad sindical es así una manifestación de la libertad individual "es un complemento de la libertad individual de los trabajadores". En ejercicio de ella se llega a la creación de un grupo, que tiene una personalidad distinta de las personas que han contribuido a su constitución.

Este grupo en su origen ha sido el resultado de la iniciativa individual, pero más tarde son sustituidos en gran parte, sus creadores. Así, la libertad sindical ya tiene como sujeto, no solamente al individuo sino al sindicato. Entre estos dos sujetos pueden surgir conflictos

. La denominación "DERECHO DEL TRABAJO" parece ser bastante explícita para indicar el objeto o materia de tal rama o especialidad del ordenamiento jurídico estatal; pero en el fondo no lo es tanto porque en ella el concepto TRABAJO se toma en un sentido muy específico o restringido, y no en el general o de uso común. En efecto, el DERECHO DEL TRABAJO no se ocupa de la actividad económica o productiva del hombre en su inmensa amplitud y complejidad sino únicamente en cuanto ella, de acuerdo a un orden social determinado, genera o implica radio-

nes de subordinación o dependencia entre quienes venden su fuerza de trabajo y quienes la compran y se apropian del producto resultante de ella. Es que, propiamente hablando, para esta disciplina jurídica no interesa el trabajo en sí; es decir, como actividad humana o fenómeno económico-social, sino, concretamente, las relaciones intersubjetivas que surgen y se desarrollan dentro de su ámbito entre patronos y trabajadores, y los efectos o consecuencias que se derivan de ellas, según las normas que la integran en cada país en particular. . ,

2-. Lo que hoy se conoce universalmente como Derecho del Trabajo es un producto histórico de la sociedad capitalista. Su génesis y posterior evolución se encuentran indisolublemente ligadas al surgimiento y desarrollo de la clase obrera, en la medida en que ella, al tomar conciencia de la miseria y explotación en las que se encuentra sumida, expresa su inconformidad y oposición, y decide luchar contra las inhumanas condiciones de trabajo que se dan en el modo de producción capitalista, y, entonces, se enfrenta a los patronos y al mismo Estado para exigir atención a sus necesidades y protección a sus intereses. Por eso bien puede decirse que, en gran parte, la historia del Derecho del Trabajo es la historia del Movimiento Obrero, pues en el implantamiento de muchas de sus normas y en la fundamentación de no pocas de sus instituciones han jugado papel decisivo las denodadas luchas de los trabajadores en los diferentes países del mundo, ruidosas en multitud de veces con su propia sangre.

Lo anterior no significa que estemos sublimando el Derecho del Trabajo, ni mucho menos que lo concibamos como el Derecho de la clase proletaria, o que constituya la acabada y efectiva protección de los trabajadores. No. Por más que él pueda evolucionar hacia normas e instituciones de mayor contenido y amplitud en defensa de los trabajadores, no debe, sin embargo, perderse de vista que en el régimen de la sociedad capitalista las normas jurídicas