



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGÓN"

"LA HUELGA EN EL INSTITUTO MEXICANO
DEL PETROLEO"

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
J U D I T H G A R C Í A G A R C I A

ASESOR: LIC. HECTOR VEGA HERRERA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

SAN JUAN DE ARAGÓN, ESTADO DE MÉXICO 2002



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIA

A MI ESPOSO POR SU AMOR, PACIENCIA Y APOYO INCONDICIONAL.

A MI HIJA AIDEÉ SARAHÍ, PARA QUE TENGA PRESENTE, QUE TODO ES POSIBLE MEDIANTE EL ESFUERZO Y LA VOLUNTAD PROPIA.

A MIS PADRES POR LOS VALORES SACRIFICIOS Y AMOR CON QUE ME FORMARON.

JUDITH GARCÍA GARCÍA.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AGRADECIMIENTOS.

MI MÁS SINCERO AGRADECIMIENTO A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, POR ALBERGARME EN SUS AULAS Y DARME LA OPORTUNIDAD DE FORMARME PROFESIONALMENTE.

A MIS PROFESORES QUE ME TRANSMITIERON SUS CONOCIMIENTOS Y VALORES PERO MUY EN ESPECIAL A LOS LIC. HÉCTOR VEGA HERRERA Y AL LIC. JOSÉ LUIS MAYORAL VILLEGAS.

AL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO POR LAS FACILIDADES OTORGADAS PARA LA REALIZACIÓN DEL PRESENTE TRABAJO.

AL LIC. RAFAEL VIDAL HERNÁNDEZ, POR SU APOYO Y LAS FACILIDADES OTORGADAS.

JUDITH GARCÍA GARCÍA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

"LA HUELGA EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO."

INDICE

INTRODUCCIÓN.	1
----------------------	----------

CAPÍTULO UNO

ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA HUELGA.

1.1 Antecedentes de la huelga en México.	3
1.2 La huelga de Cananea.	9
1.3 La huelga de Río Blanco.	13
1.4 Algunos antecedentes sobre la fundamentación jurídica de la Huelga.	16
1.5 Jerarquía del derecho de huelga.	19

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPÍTULO DOS.

LA HUELGA.

2.1	Definición de huelga.	21
2.2	Elementos que integran a la huelga.	23
2.2.1.	Empresa o Establecimiento.	23
2.2.2.	Trabajadores.	24
2.2.3.	Sindicato.	25
2.2.4.	Titular del derecho de huelga.	30
2.2.5.	Clasificación de la huelga.	31
2.2.6.	Objetos de la huelga.	34
2.2.7.	Contrato Colectivo de Trabajo	37
2.2.8.	Requisitos de forma y fondo y mayoría.	43
2.3	Etapas de la huelga (Análisis, Críticas y Propuestas.).	47
2.3.1	Periodo de gestación.	47
2.3.2	Periodo de pre-huelga.	48
2.3.3	Periodo de huelga estallada.	54

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO TRES.
INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

3.1.	Decreto de creación del Instituto Mexicano del Petróleo.	60
3.2.	Inconstitucionalidad del decreto de creación de Instituto Mexicano del Petróleo.	61
3.3.	Breves antecedentes del Instituto Mexicano del Petróleo.	63
3.4.	Objeto del Instituto Mexicano del Petróleo.	68
3.4.	Organización del Instituto Mexicano del Petróleo.	70
3.5.	Funciones del Instituto Mexicano del Petróleo.	71
3.6.	Derechos y prestaciones de los Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo.	75

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPÍTULO CUATRO.

CRÍTICAS Y PROPUESTAS.

4.1	Importancia del Instituto Mexicano del Petróleo en el contexto económico del país.	78
4.2	Necesidad de modificar el concepto de huelga en la Ley Federal del Trabajo, para prevenir una posible afectación en el desarrollo tecnológico y científico del país.	102
CONCLUSIONES.		141
BIBLIOGRAFÍA		144
ANEXO I.	Emplazamiento a huelga SNTIMP-IMP.	149
ANEXO II.	Lineamientos en caso de suspensión de actividades por huelga que se llevarán a cabo en IMP.	189

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCIÓN.

El ejercicio de la huelga es un derecho constitucional, resultado de la lucha de los trabajadores, y representan un medio de defensa para poder cumplir con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, principalmente entre el capital y el trabajo.

El presente trabajo presenta los antecedentes de la huelga en México, además se indicara algunos de los problemas que se presentan en la práctica cuando se ejercita este derecho, y específicamente contiene reflexiones sobre la importancia del Instituto Mexicano del Petróleo en el desarrollo institucional de México, ya que impulsa y apoya a la industria petrolera, petroquímica y química, energética y conexas, a través del ejercicio de las funciones que le fueron conferidas por Decreto, que son la investigación científica y desarrollo de nuevas tecnologías prestación de servicios y capacitación. También presenta una propuesta a la Ley Federal del Trabajo, en la que se establece modificación al concepto de huelga, el concepto propuesto es más amplio, para que los trabajadores tengan formas más flexibles de autodefensa, y que a la vez puedan ser más eficaces y de consecuencias no tan negativas para los trabajadores y para las empresas y además seria de gran importancia para las empresas que juegan un papel en el desarrollo económico del País, y en la que también el Instituto Mexicano del Petróleo participa, pues para que un país pueda gozar de plena independencia tecnológica, libertad política, social y económica, menester es que sea capaz de autodeterminarse tecnológicamente, debe producir bienes y servicios de alta calidad y eficiencia con los cuales pueda intervenir competitivamente en el concierto de las naciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con la actual apertura comercial y apertura del proteccionismo se ha creado un ambiente de mercado altamente competido en el que se hace necesario producir con alta calidad y bajo precio.

El único medio posible para lograr lo anterior, es a través de la modernización de los procesos productivos y de la planta industrial; pero la modernización no puede darse en un País que no práctica la investigación científica y el desarrollo tecnológico, ni prepara a sus técnicos en las técnicas vanguardistas de producción y transformación industrial.

La importancia del Instituto Mexicano del Petróleo en el sector industrial paraestatal y por ende en la economía nacional, radica en las funciones que tiene asignadas por Decreto.

En razón del tipo de actividades y proyectos que realiza el Instituto Mexicano del Petróleo, sus realizaciones tienen repercusiones positivas en la industria petrolera, en el sector energético y trascienden a otras ramas del sector industrial paraestatal. Se distingue Petróleos Mexicanos como el principal demandante de los servicios y desarrollo tecnológicos, de ahí que los mejores esfuerzos y disposición se concentren en servir con la más alta calidad y eficiencia a este cliente que constituye hoy por hoy la industria nacional de mayor importancia.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO UNO.

1.1 ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DE LA HUELGA EN MÉXICO.

Durante la época colonial, tuvo un papel económico preponderantemente la institución de la encomienda, cuyos orígenes se basaron en nobles propósitos de carácter piadoso, la evangelización de los indígenas, pero que posteriormente degeneró en instrumento de explotación de la mano de obra nativa, que resultaba así prácticamente gratuita.

El desarrollo de la colonia terminó en la encomienda, iniciándose a continuación el peonaje, o sea, el trabajo a jornal, desempeñado en los latifundios, en las minas y en los obrajes.

La esclavitud no fue establecida en la Nueva España ni en las colonias hispanoamericanas como un sistema generalizado, por haber impedido expresamente el testamento de la reina Isabel la Católica, quien exceptuó de la servidumbre a los indios por considerarlos como sujetos de evangelización.

Los gremios, como asociaciones de artesanos para defenderse de la competencia económica, aparecieron en la Nueva España traídos por los peninsulares. Estas agrupaciones tenían por objeto impedir el ejercicio de las distintas artes y oficios a las personas que no pertenecieran al gremio correspondiente (tejedores, curtidores, zapateros, escultores, etc.) A los gremios se ingresaba con el grado de aprendiz, en el que se permanecía

durante cinco años por lo menos para poder aspirar a la categoría de oficial, previa sustentación del examen de rigor. El oficial debía ejercer su especialidad en un mínimo de cinco años, transcurridos los cuales, y mediante nuevo examen y presentación de una obra excepcional, adquiriría, en su caso el rango de maestro.

Posteriormente se estableció que la jornada de trabajo de los peones sería "de sol a sol", con dos horas de descanso, y los salarios debían pagarse en dinero y no en mercancía.

Proclamada la Independencia, fue abolida la esclavitud, por Bando publicado por don Miguel Hidalgo y Costilla en la ciudad de Valladolid en octubre de 1810, y por otro Bando, del mismo libertador, dado en la ciudad de Guadalajara el 6 de diciembre del año mencionado.¹

En México quedó definitivamente abolida la esclavitud por el decreto de 13 de junio de 1824. Durante esta etapa histórica continuaron funcionando los gremios artesanales.²

En la época de las Leyes de Reforma, las ordenanzas de los gremios fueron derogadas, promulgándose en su lugar diversos reglamentos, y se redujo a diez horas la jornada de trabajo.

Establecido el imperio de Maximiliano, se creó la junta protectora de las Clases Menesterosas y una ley sobre los trabajadores. Se restableció la jornada de sol a sol, con dos horas de descanso; se impusieron como descanso

¹ SOTO PEREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Editorial. Estingo S.A., México 1983, p.133.

² Idem.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

obligatorio los domingos y días feriados, se prohibió que las deudas de los padres pasaran a los hijos.

En nuestro país la huelga ha merecido diferentes tratamientos. Ha sido considerada, en una interpretación amplia del artículo 925 del Código penal de 1871³, como un delito, pero a pesar de ello tuvieron lugar muchos movimientos como el de los mineros de Pachuca (1874), entre otros y que se presentaron en el régimen de Porfirio Díaz.

Durante los largos años del gobierno de Porfirio Díaz, escasos avances se lograron para mejorar la suerte de los asalariados, entre los cuales puede mencionarse el laudo emitido por el citado Presidente de la República, por motivo de una huelga textil que comenzó en la ciudad de Puebla y se extendió luego por toda la República. En dicho laudo se aceptaba el derecho de huelga, se recomendaba a los patronos el buen trato hacia los trabajadores y la elaboración de proyectos para mejorar sus salarios, prohibiéndose, además, la contratación de trabajadores menores de siete años.

En cambio, se reprimió en varias ocasiones, con rigorismo extremado, todo intento de sindicación o de huelga, tal como ocurrió en las de Cananea, Sonora, el 1 de junio de 1906, y de Río Blanco, Veracruz, el 7 de enero de 1907.

Una vez fuera del poder el presidente Díaz, por obra de la Revolución iniciada el 20 de noviembre de 1910, don Francisco I. Madero, por ley de 18 de diciembre de 1911, creó el Departamento del Trabajo, entre cuyas realizaciones se cuenta la elaboración del Primer Contrato Colectivo de Trabajo para Hilados y Tejidos.

³ GUERRERO L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima Novena edición, Editorial Porrúa, México 1996, p. 368.

Carranza llega a sancionar la huelga con la pena de muerte.⁴

La Constitución de 1917. Nuestra Constitución Política Federal, obra del Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro durante los meses de diciembre de 1916 y enero de 1917, fue la primera en incluir dentro de su texto las llamadas "garantías sociales", contenidas en sus artículos 27 y 123, y que se establece a favor de las clases sociales más débiles, económicamente hablando, cual lo son los campesinos y los trabajadores.

Tales disposiciones, por su naturaleza, bien podrían colocarse en las leyes ordinarias, pero el constituyente quiso incluirlas en el texto constitucional como una garantía tendiente a evitar que fuesen fácilmente afectadas por las leyes locales.

En el artículo 123 constitucional están contenidas las bases mínimas, a favor de los trabajadores, que deberán regir toda relación laboral, como son: jornada de ocho horas, establecimiento de un día de descanso por cada seis de trabajo; protección en el trabajo a mujeres embarazadas; los salarios mínimos; participación de utilidades; así como también el derecho de huelga; entre otras cosas, en lo que se refiere a la materia de nuestro estudio, la huelga y en contrapartida el paro como derechos, de los obreros y de los patrones respectivamente. La fracción XVIII del mencionado artículo menciona: "Que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán

⁴ SOTO PÉREZ Ricardo. Op. Cit. P. 134.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos que dependan del Gobierno...".

La fracción XIX, del mismo ordenamiento, solamente autoriza los paros cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En consecuencia por lo establecido en el artículo 123, en algunos Estados de la República se trato de Reglamentar dicho artículo, expidiéndose leyes locales, y como causa de huelga señalaban, por ejemplo:⁵

Aguascalientes(1928), señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga. Se implantaba el arbitraje para resolver el conflicto y se reglamentaron los paros.

Chiapas(1927), exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad. Se reglamentaba la calificación previa de la huelga por la Junta. También los paros fueron reglamentados.

Coahuila(1920), exigir el cumplimiento del contrato, modificar el mismo contrato, exigir el cumplimiento de los laudos dictados por la Junta y la

⁵ *Ibidem*, p. 370.

solidaridad. Los paros se reglamentaban, pero relacionándolos con el exceso de producción, la falta de materias primas o los casos de fuerza mayor.

Yucatán(1918 y 1926), En ambas leyes señalaba como objeto de huelga, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En la primera Ley, se indicaba que los obreros formularían su petición ante el patrón y si este respondía negativamente, podían señalar el día y la hora para que estallara la huelga.

En la segunda ley se ordenaba que, antes de declarar la huelga, los obreros debían someter sus diferencias con el capital a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, en su caso, a la de la bolsa de trabajo. Cuando no estuvieran conformes con el fallo de cualquiera de estas instituciones y el patrón persistiera en sus propósitos, podían fijar día y hora para que estallara la huelga, pero siempre sujetándose a lo establecido en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional.

Estas y otras leyes que se expidieron en los diversos Estados de la República, establecieron las bases que unificaron el criterio en todo el país, expidiéndose la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, en 1931.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se sostiene que "en el Derecho de huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho, cuya esencia consiste, en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas... Las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley (de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1931), hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.⁶

1.2 LA HUELGA DE CANANEA.

Uno de los acontecimientos más importantes en la historia de nuestro país con referencia a la huelga, sucede en el Porfiriato con la huelga de Cananea, la cual constituye un antecedente medular en las condiciones de trabajo, actualmente reguladas en la Ley Federal del Trabajo.

En el estado de Sonora se encuentra ubicada una región llamada Cananea. La famosa Huelga de Cananea tuvo verificativo en el año de 1906, existían en ese entonces dos organizaciones llamadas "Unión Liberal Humanidad" formada por Manuel M. Dieguez, y el club Liberal de Cananea. Organizaciones afiliadas a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, con sede en San Luis Missouri. Este movimiento obrero se caracteriza por la dirección política de la influencia Flores-Magonista.

Cananea, región minera en donde los trabajadores padecían injusticias laborales por parte de los empresarios, "la situación en la minera de Cananea era realmente insoportable; bajos salarios y recargo de trabajo de los obreros para aumentar las ganancias de la empresa"⁷.

Por el descontento de los trabajadores, el 30 de mayo de 1906 las organizaciones antes citadas, reaccionaron en contra de los patrones, organizando un mitin en un sitio cercano al pueblo, asistiendo aproximadamente doscientos obreros en donde los líderes exteriorizaron su

⁶ *Ibidem*, p. 371.

⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. *Evolución de la Huelga*. Editorial Porrúa, México 1950, p. 77.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

descontento y malestar decidiendo ir a la huelga con el fin de frenar la explotación de la que eran sujetos por parte de la empresa.

El día 31 del mismo mes y año se llevó a cabo el movimiento de huelga en la mina llamada "Oversight". La empresa tenía el nombre de "Cananea Consolidated Cooper Company", estando al frente el coronel Williams C. Green con el cargo de gerente, quien solicitó la intervención del gobernador del Estado de Sonora en el conflicto.

En virtud de lo anterior, el 1º de junio de 1906 se reunieron en las oficinas de la empresa los representantes de los trabajadores quienes a instancias de las autoridades, presentaron a los apoderados de la empresa y a las propias autoridades del lugar, un escrito que contenía las peticiones de los trabajadores, el cual fue redactado de la siguiente forma:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - a) La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel.
 - b) El sueldo mínimo del obrero, será cinco pesos por ocho horas de trabajo.
 - c) En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Company, se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

d) Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción, es decir hombres que tratarán como seres humanos a los trabajadores mineros.

e) Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación tendrán derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

Pero dichas peticiones fueron rechazadas por la empresa, provocando en los trabajadores reacciones en contra.

"Desde este momento se inició una lucha, organizándose una manifestación compacta, que partió de la mina con dirección al barrio de "la mesa" con efecto de invitar a los operarios de la maderería de la empresa a secundar el movimiento".⁸

A partir de ese momento el movimiento huelguístico comenzó a tener fuerza y a llamar la atención, provocando reacciones en los representantes de la empresa, "pero el gerente de la negociación minera, Green, que de antemano conocía la debilidad de sus razones, preparó otros argumentos más eficaces, y pronto los puso en práctica: el argumento de las ametralladoras"⁹

Fue entonces cuando la lucha obrero-patronal comenzó. Los huelguistas se unieron con obreros que trabajaban en el departamento de maderería, lo que obligó a la empresa a tomar sus precauciones, tratando de evitar el movimiento mediante amenazas y malos tratos hacia los trabajadores, sin tener éxito por lo que también atacaron a los trabajadores manifestantes.

⁸ Ibidem. Pág. 79.

⁹ DÍAZ CÁRDENAS, Leon. *Cananea: Primer Brote del Sindicalismo en México*. Cuarta edición, Editorial. Secretaría de Educación Pública, México 1986, p. 48.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los acontecimientos fueron divulgados y publicados por toda la nación por el periódico "El Imperial", lo que creó un gran descontento en la gente en contra del gobierno de Porfirio Díaz, ya que acusaban a éste y al gobernador de Sonora de contactarse con el gobierno norteamericano solicitando su intervención, a fin de acabar con el conflicto por medio del uso de armas de fuego en contra de los trabajadores mexicanos.

La perseverancia de los trabajadores al ver la reacción del pueblo en general, provocó un acercamiento de los representantes de la empresa hacia ellos, con el fin de llegar a un arreglo en el conflicto y reanudar las labores, dando término al movimiento huelguístico.

La falta de una organización sindical bien establecida y conformada, así como la ignorancia de los trabajadores, dio un resultado no favorable para los mismos una vez terminado el movimiento de huelga.

Sin embargo es importante destacar que a costa de la muerte de varios trabajadores, la huelga de Cananea constituye un importante episodio en la historia de la huelga, toda vez que gracias al mismo se pueden destacar tres aspectos importantes dentro de las condiciones de trabajo:

- a) La consagración de una jornada de ocho horas de trabajo.
- b) La consagración de la igualdad de trato, y
- c) La exigencia de que se mantuviera una proporción del noventa por ciento de los trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una empresa.

"El eplogo de esta lucha trae la reanudación de las labores en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero esta fue

la primera chispa de la revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista".¹⁰

La huelga de Cananea fue el primer suceso de importancia capital en las luchas obrero-patronales, tanto por los ideales que se manifestaban en el proletariado, ideales de innegable esencia libertaria y anarquista, como por sus consecuencias inmediatas y la influencia que posteriormente había de tener en el desarrollo del movimiento obrero mexicano, prostituido por el liderazgo politizado y gansteril.

1.3 LA HUELGA DE RÍO BLANCO.

Una de las industrias más importantes en México, la textil, tuvo un gran desarrollo en la región de Río Blanco, Orizaba, en el estado de Veracruz con condiciones climáticas adecuadas de humedad y agua, para la ubicación y constitución de varias empresas, por lo que a fines del siglo XIX, varios empresarios extranjeros se dirigieron con el entonces presidente de la República don Porfirio Díaz con el objeto de comprar un gran número de hectáreas de la región, para poder establecer y constituir empresas textiles, de lo cual el maestro Heriberto Peña Samaniego menciona: "En pocos años se levantaron inmensas instalaciones fabriles para la industria textil, principalmente esa fábrica Río Blanco en terrenos de Santa Catarina, Municipio de Tenango"¹¹

Los trabajadores que en gran número habían arribado a la región, encontraron trabajo en las diversas empresas, pero en condiciones inhumanas. Aunado a un pésimo trato por parte de los empresarios, hasta llegar a agredir a los trabajadores que tenían salarios de miseria.

¹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. *Op. Cit.* p. 83.

¹¹ PEÑA SAMANIEGO, Heriberto. *La huelga de Río Blanco*, Octava edición, Editorial Harla, México, 1982, pp.13-17

TEMAS CON
FALLA DE ORIGEN

En 1901 las relaciones obrero-patronales habían logrado establecer un ambiente pacífico y tranquilo, desarrollándose normalmente las actividades laborales, pero en mayo de 1903 los trabajadores se lanzaron a la huelga con motivo del nombramiento de Vicente Linares como correitero, quien era un hombre de mala fama que causaba terror a los obreros de la compañía, la huelga que terminó en virtud de la participación del gobierno a favor de los empresarios.

Poco después la empresa implantó un reglamento patronal, de normas absurdas y drásticas para los trabajadores: prohibió hablar dentro de las instalaciones de la empresa, recibir visitas en las propias casas de los trabajadores, leer periódicos o revistas sin autorización, etc. fue entonces cuando comenzaron las reuniones clandestinas de los trabajadores con el fin de crear un frente de defensa.

A mediados de 1906 se había creado en Río Blanco una "Sociedad de Obreros Libres". Y muy pronto se fundaron círculos afines en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal, los cuales reconocían al de Río Blanco como centro director. El órgano periodístico Revolución Social sostenía ideas inspiradas en los principios del programa del Partido Liberal de los Flores Magón, con principios radicales y de abierta y decidida oposición al régimen del general Díaz. Las opiniones revolucionarias del periódico alarmaron con sobrada razón a los capitalistas..."

Esa alarma de los capitalistas se cristalizó en un reglamento por el cual se prohibía a los obreros que se organizaran, bajo la pena de perder el trabajo. Esta actitud patronal, unida a las represalias que ya se tomaban contra los trabajadores que más se significaban por sus actividades propagandísticas, provocó la indignación de los obreros, que protestaron.

Como el conflicto que se iniciaba amenazaba la tranquilidad del país y representaba un ejemplo revolucionario ante el cual no podía permanecer impasible el régimen porfirista, el gobierno central intervino, y sus obreros y patronos sometieron sus querellas al arbitraje del dictador. Porfirio Díaz, el dictador, dio un laudo que fue hecho público en el Teatro Gorostiza, de Orizaba, con presencia de delegaciones de los trabajadores de las fábricas de Orizaba, Río Blanco y los alrededores el cual no era más que una serie de amenazas para los trabajadores y una suma de privilegios para los capitalistas. Don Porfirio, una vez más, afirmaba su posición al lado de los privilegiados. Los trabajadores, indignados, rechazaron el laudo presidencial y se decidieron a emprender una lucha sin cuartel contra sus explotadores y contra el dictador.

"El día 7 de enero de 1907 no entraron los obreros a trabajar. Por distintos rumbos de la ciudad fueron apareciendo compactos grupos de trabajadores que se concentraron frente a la fábrica mostrando su firme decisión de huelga.

En esa actividad valiente no fueron las mujeres las menos decididas, y los nombres de Dolores Larios, Carmen Cruz, Isabel Díaz de Pensamiento y Lucrecia Tóriz han pasado a la historia como heroínas de aquellas jornadas. Cuando los trabajadores estaban congregados frente a la fábrica, en Río Blanco, los dependientes de las tiendas de raya cruzaron algunas palabras poco amistosas con un grupo de obreros. Menudearon las injurias y sonó un tiro. Un obrero cayó muerto. Alguno de los dependientes había disparado su pistola. Entonces la muchedumbre, indignada, se arrojó sobre la tienda de raya y, después de saquearla, la incendió. La muchedumbre, formada por hombres, mujeres y niños, enardecida y ansiosa de vengar la injusticia de su vida miserable resolvió marchar rumbo a Orizaba. Una fracción del 12º regimiento, mandada por el general Rosario Martínez, apostada en la curva de Nogales, al

TRAZEN CON
FALLA DE ORIGEN

aparecer se hizo fuego contra la multitud sin previo aviso ni intimidación. Después de repetidas cargas cerradas quedaron las calles sembradas de cadáveres de hombres, mujeres y niños. Durante el resto de ese día y parte de la noche los soldados se ocuparon de cazar a los pequeños grupos de obreros dispersos que huían para tratar de salvarse. La persecución fue despiadada y se extendió hasta las laderas que circundan la ciudad. Hubo más de cuatrocientas víctimas y a la mañana siguiente, frente a los escombros de la tienda de raya, en Río Blanco, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario, respectivamente, del "Gran Circulo de Obreros Libres". A otros militantes se les condenó a trabajos forzados en los insalubres y lejanos territorios de Quintana Roo. Los sucesos de Río Blanco como los de Cananea royeron los cimientos del sólido edificio de la dictadura hasta dejarlo en inminente peligro de derrumbe. Los ideales revolucionarios del movimiento obrero de influencias anárquicas habían arraigado la rebeldía justiciera en los obreros de Río Blanco, que pagaron su tributo de sangre a la Revolución Mexicana, esta revolución que en tan poca medida ha sido para los obreros¹².

Ambas huelgas, la de Río Blanco y la de Cananea fueron además de otros movimientos las razones para que en el régimen revolucionario se prohibieran las tiendas de raya.

¹² El antecedente anterior fue tomado de la Revista Tierra y Libertad del número 245, octubre de 1983, México D.F.

.....

1.4 ALGUNOS ANTECEDENTES SOBRE LA FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA HUELGA.

El Artículo 123 de la Constitución de 1917 es el resultado de las luchas obrero patronales que se suscitaron a través de la historia de México, siendo un logro muy importante para los trabajadores quedando consagrados derechos laborales importantes en el siglo XIX.

En realidad fue determinante la influencia del socialismo y del anarquismo para la conformación del Artículo 123 constitucional, fundamentalmente el programa del Partido Liberal redactado por los hermanos Flores Magón en el año de 1906.

En 1931 se llevó a cabo una convención obrero-patronal en la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo con el objeto de analizar el proyecto de Portes Gil, del cual se obtuvo como resultado, la creación de un nuevo proyecto, en el que la definición de huelga incluyó la palabra "temporal" quedando el artículo 259 de la siguiente manera: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores". Este nuevo proyecto se convirtió en la Ley Federal del Trabajo que fue expedida el 18 de agosto de 1931.

En 1934 se celebró el "Primer Congreso Mexicano del Derecho Industrial" en el cual hubo varios temas a tratar. Por lo que respecta a la huelga la delegación patronal pretendía reformas al título V de la Ley Federal del Trabajo con el fin de establecer, que las huelgas no llevadas conforme a la ley, no deberían tomarse como tales, todo esto con el fin de acabar con lo que ellos llamaban huelgas "Locas", "las cuales eran suspensiones de labores realizadas

.....

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

por los trabajadores sin cumplir con ninguno de los requisitos establecidos en la Ley".¹³

Con lo anterior, se propuso la obligación a la coalición huelguista, de cumplir con el requisito del aviso de huelga que la ley marcaba, que tenía que ser en un término de por lo menos seis días antes del movimiento social, es decir previo a la suspensión de labores por parte de los trabajadores, pero los representantes obreros la rebatieron diciendo: Que eso no tenía razón de ser en virtud, de que en experiencias anteriores, el término de seis días de anticipación al estallamiento del movimiento, solo daba lugar para ser aprovechado por los patrones para saquear y vaciar las fábricas.

En 1941 el Presidente de la República envió al Congreso de la Unión una iniciativa de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en donde la principal reforma era sobre la base del concepto de huelga, proponiendo añadir la palabra "legal" a dicho concepto, lo cual fue aprobado.

En la exposición de motivos de esta propuesta hecha por el Ejecutivo Federal, se consideraba lo siguiente: "...El abuso del derecho de huelga que lo mismo puede provenir de los patrones, trabajadores o terceros tiene consecuencias ruinosas para los factores de la economía nacional y afecta hondamente el prestigio del movimiento obrero organizado, por cuanto en la realidad desvirtúa una de sus conquistas legalmente reconocidas, originando la corrupción en las relaciones obrero patronales, así como especulación por elementos desleales a la actividad sindical...".

En 1968 se envió una iniciativa al Congreso de la Unión suscrita por el Ejecutivo Federal en donde su principal objetivo era sustituir la ley de 1931.

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit., pág. 74.

En 1970 se promulga la nueva "Ley Federal del Trabajo" que actualmente es la vigente en nuestro país. La Ley Federal del Trabajo que es adicionada y reformada en materia de huelga, adiciones y procedimientos legislados que se presentan en el desarrollo del presente trabajo.

1.5 LA JERARQUÍA DEL DERECHO DE HUELGA.

Su fundamento se encuentra establecido en los artículos 39, 133 y 123 constitucionales, que a la letra dicen.

"Artículo 39. La Soberanía Nacional reside esencial y originalmente en el pueblo. Todo poder público dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste. El pueblo tiene en todo tiempo el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno.

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."

Fundamento legal del Derecho a la Huelga.

Este derecho está consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII, del artículo 123 Constitucional y artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo. Que a la letra dice:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, "Artículo 123 Constitucional. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley".

Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno."

La Ley Federal de Trabajo Artículo 440 a la letra dice "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición trabajadores."

La protección del derecho a la huelga, se encuentra jurídicamente protegida, con forme a los artículos 924, 448 y 449 LFT.

En dichos artículos de protección del derecho de huelga mencionan lo siguiente:

Que a partir de la notificación del emplazamiento a huelga, se suspenderán las ejecuciones a sentencia, embargos, aseguramientos y diligencias o desahucios en contra de la empresa.

Se suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se deberá dar a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que les soliciten para suspender el trabajo por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO DOS.

LA HUELGA.

2.1 DEFINICIÓN DE HUELGA.

Los primeros antecedentes de la legislación de la huelga, los encontramos en la Constitución de 1917 en las fracciones XVI, XVII y XVIII.

La Ley Federal del trabajo en su Artículo 440 define a la huelga de la siguiente manera: " Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

"En México el artículo 259 de la Ley de 1931, establecía que la huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".¹⁴

La definición de huelga en el artículo 259 de la Ley de 1931, de antemano calificaba a la huelga como "legal", sin antes haber existido un estudio y análisis por parte de las autoridades, del porqué los trabajadores habrían recurrido a la huelga, creando así un mal antecedente, en el sentido de que cualquier movimiento podría ser legal, por el simple hecho de la suspensión de labores y, por otro lado el término, resultado de una coalición" lo cual fijaba el antecedente de que igualmente sin haber hecho un análisis y estudio del movimiento huelguístico, de entrada presuponia satisfecho uno de los requisitos que consiste, en que dicho movimiento estuviera formado por la mayoría de los trabajadores para la existencia de la coalición.

¹⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *35 Lecciones de Derecho Laboral*. Quinta edición, Editorial Trillas, México, 1986, p. 305.

La definición de huelga establecida en el artículo 440 de la Ley de 1970, tuvo que pasar por varios conceptos derivados de la creación de leyes en los estados y la propia ley de 1931, pues por el año de 1925 diversas legislaciones de los Estados de la República la definían: como la Ley de Aguascalientes, de Zacatecas, de San Luis Potosí, de Chiapas, y Tamaulipas.

De todas las definiciones legales anteriores de la huelga, se desprenden elementos fundamentales, los cuales se fueron perfeccionando hasta llegar a la definición contenida en la ley vigente y que son los siguientes: se considera una relación laboral preexistente al acto, es decir, una empresa o establecimiento constituidos legalmente, en los cuales se genera una actividad de producción ya sea de bienes o servicios donde se encuentran prestando sus servicios los trabajadores; en segundo lugar esos trabajadores tienen un fin y acuerdo común, que es la suspensión de labores que es llevada a cabo en forma colectiva, es decir, por una coalición de trabajadores; y en tercer lugar es que dichos trabajadores tienen como finalidad la defensa de sus intereses.

Para nosotros el actual concepto de huelga nos parece totalmente limitativo, porque encuadra a la huelga únicamente en la suspensión temporal de labores y que en la práctica lleva al cierre de la empresa.

Para un mejor entendimiento de la definición en estudio, a continuación se presentan los conceptos de empresa o establecimiento, trabajadores y sindicato.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2.2 ELEMENTOS QUE INTEGRAN A LA HUELGA.

2.2.1. EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.

La Ley Federal del Trabajo define a la empresa en su Artículo 16 como "la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa". También el artículo 10 de dicho ordenamiento legal contempla la definición de patrón en los siguientes términos: "patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..."

Al hablar de patrón, se debe entender como el titular de la empresa, ya que éste es quien utiliza el trabajo personal subordinado y a la vez quien asume las responsabilidades laborales.

Dentro de la huelga el patrón tiene muchas responsabilidades, incluso desde el mismo emplazamiento a huelga, ya que el Artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón se convierte en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, produciéndose estos efectos desde el momento en que es notificada la empresa del emplazamiento a huelga por parte del Sindicato. Por lo tanto el ser depositario de los bienes que conforman o son parte integrante de la empresa, lo convierte a éste en el responsable ante el conflicto pues la ley trata de asegurar bienes en caso de que la empresa sea condenada, una vez concluido el juicio, los bienes son con los cuales tendría que responder a las peticiones del sindicato huelguista.

.....

Esta "protección" a los bienes de la empresa se da en razón de hechos pasados, donde las empresas al ser emplazadas a huelga, saqueaban y vaciaban las instalaciones de las empresas, para no responder a las peticiones de los trabajadores si una vez concluido el juicio, la empresa fuera condenada.

No son sinónimos empresa y patrón. El concepto empresa se refiere a la globalización de la unidad de producción encaminada a la producción de bienes o servicios la cual tiene ciertos requisitos y obligaciones legales, pero esto queda en un sentido abstracto ya que en realidad quien le da vida jurídica es el empleador o patrón quien es el sujeto que responderá jurídicamente a los hechos y actos jurídicos de las empresas.

2.2.2. TRABAJADORES.

Los trabajadores representan un sujeto determinante en la relación labora, estableciéndose ésta en forma general, entre dos personas trabajador y patrón.

El término trabajador se encuentra definido en la LFT en el artículo 8 que señala "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado". Este precepto legal nos define correctamente al trabajador, pero la persona física se convertirá en trabajador, hasta que se dé la condición de ser, sujeto de contrato de trabajo, es decir la relación de trabajo definida en el Artículo 20 de la citada Ley que en su parte conducente dice "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...".

La LFT contempla dos supuestos para que una persona sea considerada como trabajador. La primera la establece en el Artículo 25 y es la que se da

.....

TRABAJADOR CON
FALLA DE ORIGEN

mediante un contrato individual de trabajo que debe reunir determinados requisitos y formalidades, quedando debidamente diferenciado quién es el trabajador y quién el patrón. La segunda es la que se da con la existencia de una relación de trabajo, pero que no es formalmente hecha en un contrato escrito. Sin embargo la ley protege ambas circunstancias en el Artículo 20, y concluimos que se considera trabajador a una persona que preste el servicio, mientras se cumplan con los elementos de existencia de dicha relación.

Es importante mencionar que existen ciertas diferencias entre los obreros y los empleados de confianza, y para ejemplificar dicha circunstancia el artículo 931 de la ley en su fracción IV señala "no se computarán los votos de los trabajadores de confianza..." esto se da dentro de la prueba de recuento, lo cual nos hace llegar a la interpretación de que estos últimos no tienen influencia dentro del procedimiento de huelga, aunque no se descarta la posibilidad de que los trabajadores de confianza formen una coalición y lleven a cabo un movimiento de huelga.

2.2.3. SINDICATO.

Los sindicatos, representan una parte importante en el derecho de huelga, ya que en la práctica, son ellos quienes en realidad ejercen dicha acción legal. El derecho de asociación consagrado en el artículo 9 Constitucional, es la base para crear los sindicatos.

La LFT define en el Artículo 356, "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." Con lo que queda bien establecido el objeto y fin de los sindicatos.

.....

La asociación se puede definir como un grupo de personas que tiene un fin común, y en el caso de los Sindicatos ha de llamarse "asociación profesional", de la cual el autor argentino Guillermo Cabanellas dice que es "donde se levantan los pilares sobre los cuales descansa el derecho colectivo de trabajo".

Existen notorias diferencias entre las coaliciones y los sindicatos, en el sentido de que "la coalición es transitoria, no requiere registro, se forma para la defensa de intereses comunes y puede integrarse con solo dos trabajadores o patrones. En cambio, el sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo, según sea la jurisdicción local o federal, se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes y para formarse se requiere un mínimo de 20 trabajadores o de tres patrones. La coalición de trabajadores es la titular del derecho de huelga y puede ser titular de los contratos colectivos.¹⁵

Si bien es cierto que el titular del derecho de huelga son las coaliciones según el Artículo 440 de ley laboral, nos enfrentamos al problema de que los titulares de los contratos colectivos y de los contratos ley es precisamente los sindicatos y no las coaliciones según lo establece el Artículo 386 y 404 respectivamente, de la citada ley, por lo que al analizar el Artículo 450 en el que se precisan los objetos de la huelga, resulta que las coaliciones no pueden llevar a cabo todas y cada una de las fracciones del precepto legal antes mencionado, lo cual ocasionaría que su derecho de huelga no fuera totalmente exitoso, es de aquí de donde se desprende la importancia del análisis del sindicato y no de la coalición, ya que incluso en la práctica el derecho de huelga lo ejercitan los sindicatos y no las coaliciones en la gran mayoría de los casos.

¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales*, Editorial Trillas, México, 1989, pp. 145-148

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En cualquier momento se puede constituir un sindicato, ya que los trabajadores no requieren de autorización previa para hacerlo, como lo establece el Artículo 357 de la ley. Asimismo el Artículo 358 habla de la libertad sindical pues los trabajadores no están obligados a formar o no formar parte del sindicato.

Para constituir un sindicato se requiere: el artículo 364 de la LFT menciona que se necesita de veinte trabajadores por lo menos y con edad mínima de 14 años según el artículo 362 de la LFT y de 16 para participar en la directiva. También pueden formar parte de los sindicatos, trabajadores extranjeros pero no pueden participar en las directivas, según lo dispone el Artículo 372 de la LFT.

El artículo 360 de la LFT, establece los tipos de sindicatos de trabajadores, que son los siguientes:

- I. **Gremliales**, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. **De empresa**, formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. **Industriales**, formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. **Nacionales de industria**, formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y
- V. **De oficinas varios**, formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán existir cuando en el municipio en que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

Para la constitución de los sindicatos no es necesario una autorización previa, pero para poder ejercer sus funciones, es indispensable que el sindicato de que se trate esté debidamente registrado.

Los sindicatos se registran de acuerdo a la jurisdicción local o federal, en caso de competencia local lo deberán realizar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mientras que los de competencia federal lo efectuarán ante la Secretaría del trabajo y Previsión Social, y ambos deberán de cumplir los requisitos marcados en el Artículo 365 de la Ley y que son:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.
- II. Lista de los datos de los miembros y de los patrones, empresas o establecimientos donde se prestan los servicios.
- III. Copia autorizada de los estatutos.
- IV. Copia autorizada del acta de asamblea en la que se eligió a la directiva.

Dicho registro no podrá ser negado por las autoridades respectivas, salvo en tres casos según el artículo 366 de la mencionada ley y son: Si el sindicato no tiene la finalidad de estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; si su constitución se llevó a cabo con menos de veinte trabajadores y, el último caso es cuando no exhiben todos los documentos requeridos por el Artículo 365, teniendo la autoridad correspondiente un término de setenta días para resolver sobre el registro, y en caso de no cumplir con dicho plazo, el sindicato podría solicitar la resolución, la cual deberá ser emitida en un tiempo

no mayor a tres días, con lo que en caso de negativa se tendrá por registrado el sindicato.

El artículo 376 de la LFT, señala que la representación del sindicato se ejercerá a través del secretario general, por lo que en lo que se refiere al procedimiento de huelga, el escrito de emplazamiento y pliego de peticiones deberá ser suscrito por el secretario general y acreditando su personalidad jurídica a través de la toma de nota del comité expedida por la autoridad ante la que se registró el sindicato, ya que a falta de estas circunstancias la junta respectiva no le podrá dar trámite al escrito. Asimismo el mencionado artículo establece que la directiva no podrá ser removida por el patrón.

La toma de nota a que se refiere el párrafo anterior, es el documento que otorga la personalidad legítima y la representación jurídica al Sindicato y a sus miembros, quienes integran el comité ejecutivo del mismo, tanto local como nacional.

Los sindicatos tienen la obligación de tener informada a las autoridades laborales sobre los cambios que se susciten tanto en la directiva como en los miembros, según lo manifiesta el artículo 377 de la LFT.

Otra prohibición para los sindicatos contenida en la ley vigente, es la de realizar actividades comerciales con fines lucrativos artículo 378 fracción II de la LFT.

En cuanto a los estatutos, en México los sindicatos gozan del régimen de autonomía en lo que respecta a la vida interna de los mismos, por lo que tienen libertad para crear sus propios estatutos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Mario de la Cueva, dice que de la definición de la huelga se desprenden seis elementos:

1. La huelga es la suspensión concertada del trabajo. Lo que desprende un grupo de personas que llegaron a un común acuerdo.
2. No se emplea la palabra coalición porque su significado es ambiguo. Es muy importante apuntar que la trascendencia legal de una huelga llevada a cabo por una coalición es inexacta en virtud de lo expuesto en las convenciones colectivas es decir los contratos colectivos y los contratos-ley, por lo que sería más apropiado hablar de un grupo de trabajadores que realmente se convierten en un sindicato.
3. La creación de las normas de trabajo de la empresa o establecimiento.
4. La finalidad esencial es que respondan a los ideales de justicia social. Esto se da en virtud de los motivos que dieron origen a la huelga, como medio de autodefensa de la clase trabajadora.
5. La misión de la huelga es imponer el cumplimiento del derecho pactado.
6. Satisfacción integral de la necesidad de todos los hombres y de todos los pueblos.

Desde el punto de vista de este trabajo, la definición consagrada en el artículo 440 de la LFT es incompleta, difiriendo en la frase "suspensión temporal", pues han existido varios casos en que la huelga de alguna empresa haya sido "suspensión indefinida", pues debido a la gran disparidad dentro del procedimiento de la huelga sobre todo una vez estallada, los trabajadores por

medio del Sindicato, han llegado a cerrar totalmente la empresa, no habiendo logrado ninguno de sus objetivos y creando en cambio perjuicio tanto para ellos mismos como para la empresa y consecuentemente a la sociedad, como ejemplo podemos citar el caso del Cine Roma o el del Cine Royal.

2.2.4. TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA.

La titularidad del derecho de huelga es de las coaliciones de trabajadores, según lo establecido en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo. En la práctica los Sindicatos, como representantes de los trabajadores, son los que emplazan a huelga a las empresas, de lo que se concluye que la titularidad del derecho de huelga es un derecho de los trabajadores quienes lo ejercitan y son representados por los Sindicatos de los que forman parte.

2.2.5 CLASIFICACIÓN DE LA HUELGA.

Doctrinariamente la huelga tiene diferentes modalidades consideradas por los autores. Dentro de los criterios más importantes en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo. Existen las siguientes clasificaciones:

Por sus causas las huelgas pueden ser:

Típicas: Son las que modifican las condiciones de trabajo.

Políticas: Son las manifestaciones obreras de protesta.

De Solidaridad: Cuando existe una cooperación de los diferentes sectores de la Clase trabajadora.

Por su extensión las huelgas pueden ser:

De establecimiento o empresa.

Huelgas de categoría profesional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Huelgas generales, que a su vez pueden ser locales, regionales o nacionales.

Por su duración pueden ser:

Por tiempo determinado; o

Por tiempo indeterminado.

Por la categoría profesional de los trabajadores, pueden ser:

Huelgas de las actividades privadas; y

Huelgas de funcionarios públicos.

En cuanto a los métodos que se siguen para el desarrollo de la huelga pueden ser:

Huelgas pacíficas; y

Huelgas violentas.

Victor Mozart Rossomano hace la siguiente clasificación:

Huelgas legítimas e ilegítimas

Huelgas legales o ilegales

Huelgas justas e injustas.

La primera clasificación obedece al hecho de que se adopte o no el ordenamiento jurídico nacional.

"La huelga legal se considera también a la luz del derecho positivo, pero teniendo presente el cumplimiento de las formas y procedimientos exigidos por

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

el legislador para la deflagración del movimiento. El quebramiento de tales normas –variables de una nación a otra- hace ilegal la huelga".¹⁶

La diferencia entre la huelga legítima y la huelga legal es que la huelga puede ser legítima en sí misma, pero ilegal en cuanto a su proceso por no cumplir con las normas de derecho positivo que regulan su ejercicio.

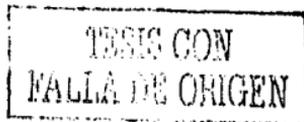
En cuanto a las huelgas justas e injustas, la diferencia está en sus finalidades, tendiendo que ver con el interés colectivo, la dignidad obrera y el interés nacional, dentro de un marco de justicia social.

La clasificación de la huelga varía de acuerdo a la legislación de cada país, en términos generales se habla de huelgas legales o ilegales y huelgas lícitas o ilícitas.

Al respecto Mario de la Cueva define a la huelga por solidaridad de la siguiente manera: "La huelga por solidaridad es la suspensión de trabajo realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de una empresa que sí están en conflicto con su patrón y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales".

La huelga por solidaridad carece de fundamento alguno y es contraria inclusive al principio de "lograr el equilibrio entre los factores de la producción", pues no tiene por objetivo resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrón derivado del desajuste entre capital y trabajo, este es el criterio que las

¹⁶ MOZZART ROSSOMANO, Victor. *Aspectos Generales de la huelga en el Derecho Laboral de Iberoamérica*, primera reimpresión, Editorial Trillas, México, 1984, p. 723.



autoridades del trabajo manejan sobre este tipo de huelgas. Pero por otro lado pensamos que este tipo de huelgas deberían de ejercerse, tal vez para cambiar las políticas reformistas del gobierno y que pueden afectar directamente a los trabajadores.

Aunque en la práctica no sea muy común este tipo de huelga, consideramos que esta fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, no tiene razón de ser porque es contraria a la propia Constitución Política que señala en el artículo 123 apartado "A" fracción XVIII, el objeto fundamental de la huelga.

En México, la LFT establece bases para clasificarlas en existentes e inexistentes, lícitas o ilícitas, justificadas o injustificadas.

2.2.6 OBJETOS DE LA HUELGA.

El artículo 450 de la LFT especifica los objetos de la huelga que son los siguientes:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
2. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
3. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley en las empresas y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.
6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
7. Exigir la revisión de los salarios pactados en los contratos colectivos y contratos-ley.

Existen diversos criterios doctrinales con relación a los objetivos de la huelga derivados de la fracción I del artículo 450 de la Ley que reproduce el contenido en la fracción XVIII del Apartado "A" del artículo 123 constitucional que dice que las huelgas para que sean lícitas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La opinión dominante sostiene que la fracción I del artículo 450 contiene el objetivo genérico y, las fracciones restantes del mismo ordenamiento legal se refieren a objetivos específicos, es decir, son casos concretos en donde hay un desequilibrio entre los factores de la producción.

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital, ha sido la razón de la huelga y en dado caso la finalidad de la misma.

Por lo que hace a las fracciones II y III, la celebración de un contrato colectivo y del contrato ley o sus revisiones, éstos objetivos son el motivo más importante que puede perseguir la huelga, pues dicho contrato es el instrumento más idóneo para lograr el equilibrio entre los factores de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

producción, pues tiene como objeto establecer las condiciones de trabajo mediante las revisiones de dicho contrato, ya sean salariales o contractuales.

2.2.7. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos según lo establece el artículo 386 de la LFT.

La importancia del Contrato Colectivo (CCT), radica en que en el se establecerán las condiciones sobre las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa, y las cuales son pactadas por los patronos y los trabajadores.

El patrón tenía anteriormente, la facultad de reglamentar la forma de efectuarse las labores. Actualmente, se ha dado pleno valor a la participación del trabajador a efecto de elaborar las reglas en que se ha de prestar el trabajo y que serán establecidas en común acuerdo por los patronos y los trabajadores, estableciéndose medidas más favorables al trabajador y que a veces son mejores que las que la misma ley establece.

Los sujetos del Contrato Colectivo de Trabajo podrán ser:

- a) Un sindicato de trabajadores o varios;
- b) Un patrón o varios;
- c) Uno o varios sindicatos de patronos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El sindicato es el único detentor de un CCT , por ser el representante de un grupo de trabajadores organizados y legalizados, como lo marca la ley.

Si dentro de una empresa existieran varios sindicatos se sujetaran a las reglas siguientes artículo 388 de la LFT:

- a) Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrara con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- b) Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato Colectivo para su profesión;
- c) Si concurren sindicatos gremiales y de empresa y de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forma parte del sindicato de empresa o de industria.

Las diferentes especies de sindicatos que regula la ley determinan que en una sola empresa o establecimiento, se pueden celebrar diferentes CCT, esto es una situación inconveniente, desde el punto de vista patronal y también desde el punto de vista de los trabajadores, ya que si no hay unión, la fuerza sindical será menor, inclusive el derecho de huelga, a partir de la ley vigente, sólo puede ejercerse por la mayoría según lo estipula el artículo 451 fracción II de la LFT.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La celebración del CCT se encuentra reglamentado en el artículo 387 de la LFT, y en el se plasma la institución esencial del derecho colectivo, que ha sido, pese al mal uso que hacen de ella los patrones y los sindicatos blancos, es la base fundamental en que los trabajadores alcanzan progresos, esta disposición lleva a que los patrones estén obligados a discutir y aprobar, con los sindicatos, la mejora en sus condiciones de trabajo. La ley señala que esos contratos no podrán concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos.

A través del CCT los trabajadores pueden conseguir dos fines, primero el reconocimiento a su personalidad sindical, de manera que el patrón deba tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados; y en segundo lugar, la mejora en las condiciones de trabajo.

Las formas de celebración de un CCT determinadas por la ley son las siguientes:

- a) Por convenio directo entre el sindicato y el patrón (artículo 387 de la LFT).
- b) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga (artículo 387, segundo párrafo, 450 fracción II y 469 fracción I y II de la LFT.)
- c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga (artículo 469 fracción III de la LFT.)
- d) Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga (artículo 469 fracción IV de la LFT.).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- e) Por sentencia colectiva dictada en un conflicto de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 900 y 919 de la LFT.).

A este procedimiento deben recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tiene acceso al derecho de huelga.

En el contenido del CCT se deberá tener en cuenta lo que establece el artículo 34 de la LFT de tal manera que:

- I. Regirá únicamente para el futuro, no afectándose las prestaciones ya devengadas.
- II. No podrán referirse las cláusulas a trabajadores individuales sino a toda la colectividad.
- III. Cuando se trate de reducir personal, el reajuste se efectuara de conformidad con el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los obreros con menor antigüedad.

Lo estipulado en el contenido del CCT, se extiende a todas las persona que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado e incluso a trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en aquél.

En lo que se refiere a la revisión del CCT, cualquiera que fuese la manera de celebración ya sea por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada, son revisables por lo menos cada año los tabuladores en efectivo

ESTE CON
FALLA DE ORIGEN

por cuota diaria según artículo 399-bis de la LFT y cada dos años, por lo que hace al clausulado, en general (artículo 399 de la LFT.).

El derecho a la revisión puede ser ejercido por cualquiera de las partes, y por lo general los patrones hacen caso omiso de este beneficio legal que es de dudosa eficacia, ya que la solicitud patronal no tiene apoyo paralelo como la amenaza de la huelga que pueden hacer los trabajadores por medio del sindicato.

Cuando se trata de revisión de los tabuladores por cuota diaria, la solicitud de revisión debe hacerse, por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del CCT (artículo 399 bis de la LFT.).

En la práctica la revisión se solicita por escrito, recabando constancia de su entrega y señalando pormenorizada lo que se pide, a veces los sindicatos formulan la solicitud mediante un emplazamiento a huelga, con un amplio plazo a huelga, y con un amplio plazo de prehuelga.

En caso de que ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejercita el derecho a huelga con ese fin, el CCT se prorrogará por tiempo indeterminado por lo que hace al artículo 400 de la LFT.

La revisión anual del CCT es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior y el de la revisión bienal, otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas. La primera resuelve un problema nacional y con la segunda, un problema particular de la empresa o establecimiento y sus trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los requisitos de forma del CCT, son los previstos en el artículo 451 y 920 de la Ley Federal del Trabajo y son los siguientes:

- a) Que la huelga tenga por objeto alguno de los enumerados en el artículo 450 de la LFT.
- b) Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la negociación, y
- c) Cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 920 de la LFT.

En conclusión, la huelga, es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, y debe satisfacer determinados requisitos para su ejercicio; que son: Que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores, que la suspensión de labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que la huelga persiga un objetivo legalmente reconocido por la ley.

La LFT en su artículo 401 determina las causas por la que se termina un CCT y que son:

- I. Por mutuo consentimiento.
- II. Por terminación de la obra; y
- III. En los casos del capítulo VII del título séptimo. Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el CCT y se aplique exclusivamente en el establecimiento.

2.2.7 REQUISITOS DE FORMA, FONDO Y MAYORÍA.

Para que una huelga pueda ser existente debe reunir ciertos requisitos tanto de forma como de fondo y mayoría. Esta clasificación no se encuentra expresamente establecida en la Ley, aunque existen ciertos preceptos que permiten diferenciar a los requisitos en cuanto a la forma, al fondo y a la mayoría.

Los requisitos de fondo los encontramos en los artículos 450 y 451 de la LFT, y los requisitos de mayoría específicamente el artículo 451 fracción II de la LFT. El primero de estos preceptos son los objetivos de la huelga, que si un Sindicato al emplazar a huelga a una empresa no invoca alguno de ellos, carecería del carácter esencial que da la existencia a la huelga.

Por su parte el artículo 451 de la ley laboral establece que; Para suspender los trabajos se requiere:

- I Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo 450 de la ley;
- II Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con referencia a esto, Mario de la Cueva nos dice que "Entendemos por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga".¹⁷

Es importante establecer que si la huelga comprende a varias empresas o establecimientos, la mayoría de los trabajadores deberá existir en cada una de ellas.

Los trabajadores que tienen derecho a integrar la mayoría son, como ya se dijo los que presten sus servicios en la empresa, sin embargo el artículo 931 de la ley establece algunas limitaciones que a la letra dice: Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las siguientes normas:

- I La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;
- III Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido separados de la empresa 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, y

¹⁷ CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1984, p. 617.

- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas".

Independientemente de muchos otros aspectos importantes que se desprenden del artículo anterior, por lo que respecta a la mayoría de los trabajadores, es necesario señalar que dicho precepto excluye del derecho a participar en la huelga a los trabajadores de confianza.

Por lo que hace a los requisitos de forma, la Ley Federal del Trabajo los establece en el artículo 920 que textualmente expresa lo siguiente: "El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes":

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre-huelga;
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá al expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá de 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”.

El pliego de peticiones debe de ir dirigido al patrón por escrito, y deberá anunciar el propósito de ir a la huelga si no se satisfacen las peticiones invocadas, señalando día y hora en que se suspenderán las labores.

Una vez que el patrón recibe y es notificado del pliego de peticiones que con aviso a huelga dirige un Sindicato a una empresa, ésta se convierte en depositario o interventor del centro de trabajo, empresa o establecimiento que haya de resultar afectado por la huelga con las atribuciones y responsabilidades inherentes a estos cargos y, se entiende el status-quo jurídico de las relaciones obrero-patronales. Estos efectos son tendientes a proteger a los trabajadores.

Una vez reunidos los requisitos tanto de forma como de fondo, da inicio el procedimiento de huelga el cual será analizado en el capítulo siguiente.

2.3. ETAPAS DE LA HUELGA.

ANÁLISIS, CRÍTICAS Y PROPUESTAS.

Para la gran mayoría de los juristas laborales, la huelga atraviesa por una serie de etapas o períodos, a saber:

1. La etapa de gestación.
2. La etapa de pre-huelga.
3. La etapa de huelga estallada.

2.3.1 PERÍODO DE GESTACIÓN.

La Ley Federal del Trabajo no especifica claramente los tres períodos en cuestión, solo se refiere en términos generales al "procedimiento de huelga", inclusive el único término que estrictamente utiliza es el de Pre-huelga.

El período de gestación involucra la acción de los trabajadores unidos para defender intereses comunes, por lo tanto este período se inicia desde el momento en que se lleva a cabo la coalición de los trabajadores.

La titularidad del derecho de huelga la tienen las coaliciones de los trabajadores. Por lo tanto una vez que existe un sindicato para defender los intereses comunes de los trabajadores, es entonces cuando el período de gestación tiene vigencia.

Independientemente de lo anterior, es necesario que el sindicato elabore el pliego de peticiones por escrito, el cual contendrá los reclamos y aspiraciones de los trabajadores. También deberá anunciarse el propósito de ir a la huelga y especificar el objeto de la huelga (alguno de los contenidos del artículo 450 de la LFT), y se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores.

Esta es una etapa unilateral, es decir, los trabajadores por medio del sindicato preparan todo el movimiento de huelga, elaborando el pliego petitorio y decidiendo hacerlo llegar a las autoridades y por supuesto a la empresa emplazada.

Sin embargo dentro de este período y por la unilateralidad del mismo, no se produce efecto legal alguno, pues es hasta la presentación del pliego ante la autoridad que el emplazamiento a huelga adquiere formalidad y es cuando concluye este período e inicia el siguiente.

2.3.2. PERÍODO DE PRE-HUELGA.

Este período comprende desde la presentación del pliego petitorio ante la Junta y hasta antes del estallamiento de la huelga.

Para algunos autores, este período tiene la finalidad de analizar las pretensiones de los trabajadores y favorecer la gestión conciliatoria de las Juntas a través de la audiencia prevista para tal efecto; evitar la suspensión de labores.¹⁸ De ahí la importancia de este período en el procedimiento por los efectos y las repercusiones que se producen para los trabajadores, patrones y terceros (acreedores del patrón.).

¹⁸ La junta actúa como mediadora y conciliadora, tiene una función administrativa.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Este período se inicia cuando el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga es notificado formalmente al patrón. El artículo 920, fracción I de la LFT, establece que "Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalara el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga".

Es importante mencionar dentro de esta etapa, que de acuerdo a la fracción III del artículo 920 de la Ley, el aviso de la suspensión de labores deberá darse con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días cuando se trate de servicios públicos.

En este aspecto la constitución solo menciona que será obligatorio para los trabajadores de servicios públicos dar aviso con diez días de anticipación y no da referencia para los demás casos por lo que la ley reglamentaria va más allá de lo que marca la constitución.

A este respecto, del término de pre-huelga, la Ley sólo indica un término mínimo pero no hace referencia al término máximo, lo cual es criticable pues éste podría llegar a ser muy amplio, lo que ocasionaría perjuicios para las empresas.

Unos de los efectos más importantes que podemos destacar del precepto legal invocado, es lo que establece el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice en su segundo párrafo: "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".

El segundo efecto lo establece el artículo 924 de la propia Ley que señala " 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 encuentran instalados, ... ".

Estos preceptos tienen como finalidad proteger y asegurar la situación de los trabajadores, evitando que el patrón oculte o sustraiga los bienes de la empresa, o bien el mismo invente créditos para proceder a la sustracción de los bienes. Sin embargo, estos efectos pueden afectar a las empresas cuando el periodo de pre-huelga se extiende por mucho tiempo, pues el patrón al ser depositario de los bienes de la empresa, no puede disponer de ellos, por eso es criticable que la Ley no señale un término máximo para el periodo en estudio.

Por lo anterior, es necesario hacer una reforma en la que se señale un periodo máximo de pre-huelga para evitar el estado de indefensión tanto del patrón como de terceros acreedores y que bien podría ser de un mes.

Por lo que hace al artículo 922 de la Ley laboral, establece que el patrón deberá presentar la contestación al pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 48 horas siguientes a la de la notificación. Sin embargo la ley es omisa al no establecer algún apercibimiento para el caso de que la empresa incumpla con este precepto. Debería especificar la consecuencia en caso de que el patrón no conteste el pliego de peticiones dentro del término que se le concede.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Los efectos de la notificación del emplazamiento los encontramos en el artículo 924 de la LFT, y nos menciona que se suspende la ejecución de cualquier especie de sentencia, embargo aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento y del local en que los mismos se encuentren instalados, con las siguientes excepciones antes de estallar la huelga:

- a) Asegurar los derechos del trabajador respecto de indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salarios.
- b) Créditos a favor del IMSS.
- c) Créditos a favor del INFONAVIT.
- d) Demás créditos fiscales.

La redacción del actual 924 no es satisfactoria, ya que la Suprema Corte de Justicia ha considerado inconstitucional dicho artículo, al señalar:

"...El precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos, máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente, y con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con los otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquel o de asegurar sus créditos.

La negativa a la tramitación del emplazamiento, fue una de las innovaciones de las reformas procesales de 1980 en materia de huelga.

El artículo 923 de la LFT, prevé estos supuestos:

- a) Cuando el escrito de emplazamiento no esté formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado.
- b) Cuando se presente por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato ley.
- c) Cuando se exija la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, debe cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Sobre este precepto existen diferentes críticas:

- I. El precepto le otorga al Presidente de la Junta facultades para calificar previamente el movimiento y negar el trámite correspondiente si a su criterio no se cumplen los requisitos del artículo 920, señalando elementos de fondo antes que el conflicto aparezca.
- II. Significa la consignación del arbitraje, previo y obligatorio, cuando en materia de huelga es optativo para los trabajadores (sindicato). Si bien se

prevé el juicio de amparo para tal efecto, el derecho de Huelga será negatoria en virtud de la duración de esos trámites¹⁹.

- III. Elimina a la coalición como sujeto del derecho de huelga al interpretarse en el sentido de que todo emplazamiento debe estar firmado por un sindicato. Por tanto, se monopoliza el ejercicio de huelga en los sindicatos registrados.

Por lo anterior gran parte de la doctrina considera que el artículo 923 es violatorio de los artículos 14 y 16 al prejuzgar sobre la procedencia de la huelga.

La audiencia de conciliación que se encuentra establecida en el artículo 926 de la LFT, presupone la conciliación de las partes y de esta manera evitar la suspensión de labores. En esta audiencia la autoridad no puede juzgar sobre la procedencia ni sobre la imputabilidad de la huelga, sino sólo respecto de cuestiones de personalidad cuando las haya hecho valer el patrón en su escrito de contestación.

En esta audiencia pueden darse los siguientes supuestos:

- a) Que no concurren los trabajadores. No correrá el término para la suspensión de labores, se deja sin efecto el emplazamiento, por tanto no puede estallar la huelga, se archivara el expediente en virtud de que ellos son los interesados para seguir el procedimiento.
- b) Que no concorra el patrón. El término para suspender las labores sigue corriendo y además se le aplican medidas de apremio, multas, uso de la fuerza pública o arresto hasta por 36 horas según artículo 731 de la LFT.

¹⁹ BUEN L., Néstor. La reforma del proceso laboral, Editorial, México, Porrúa, 1983, p.107

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

c) Que concurren ambas partes. Se procura averirlas conforme a la ley.

2.3.3. PERÍODO DE HUELGA ESTALLADA.

Este período inicia con la suspensión de labores, lo que sucederá a la hora y día establecidos por el sindicato en el pliego petitorio con emplazamiento a huelga.

Este es el período propio de la "huelga", y en función del artículo 443 de la LFT la misma debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo.

El estallamiento de huelga, ocurre después de que se agotó la etapa conciliatoria y no se llegó a un arreglo entre las partes, por lo tanto, el sindicato emplazante ratificará su emplazamiento a huelga, se señalará el personal de emergencia que establece el artículo 935 de la Ley, y se ordenará la suspensión de labores en el centro de trabajo.

Una vez estallada la huelga, el patrón tiene setenta y dos horas para solicitar de la Junta la declaración de inexistencia o de ilicitud de la huelga. Si dicha declaración no se solicita, se tendrá por existente y lícita la huelga.

Sobre esta etapa hace necesario mencionar las siguientes observaciones:

1. En la práctica al suspender las actividades de trabajo, los huelguistas ponen afuera de las empresas o establecimientos banderas rojinegras, pero esto no es obligatorio, algunos autores recomiendan también la presencia de un funcionario de fe pública para que constate la hora de la suspensión de labores.

2. A partir de este momento la responsabilidad de los bienes y la empresa es del sindicato en virtud de adquirir la custodia de la misma.

Algunos autores consideran a fin de que se siga prestando el servicio, y de esta manera debilitar el movimiento huelguístico, sobre todo, en las comunicaciones, han empleado de manera arbitraria algunas figuras como la requisita y la intervención adquisitiva.²⁰ Se puede afirmar que es arbitrario el uso de la requisita en virtud de que en el caso de la huelga no se está dentro de los supuestos que prevé el artículo 112 de la Ley General de Vías Generales de Comunicación y además porque en teoría administrativa, la requisición es un acto de autoridad cuya finalidad es la satisfacción de las necesidades sociales por motivos urgentes o de causa mayor. Lo paradójico es que en otros países la requisita protege a la huelga, concretamente cuando se da una pugna entre un sindicato y una empresa privada en los servicios sociales indispensables, donde el Estado maneja la empresa mientras se resuelve el conflicto entre las partes, pero sin afectar los derechos de los trabajadores huelguistas, por el contrario permite la resolución del conflicto laboral en beneficio de la colectividad²¹.

La calificación de la huelga tiene lugar después del estallamiento de la huelga, siempre y cuando se solicite el incidente respectivo. Por lo que siempre será a petición de parte y no de oficio. La finalidad de dicho acto procesal consiste en que la autoridad laboral en primer lugar, determine si se cumplieron los requisitos legales para la suspensión de las labores, y en segundo,

²⁰ CONESA RUIZ, Ana María. *La requisita: una figura jurídico-política. El derecho laboral en México, realidad y encubrimiento*, México, UAM, 1991, pp.37-56.

²¹ LARRANAGA SALAZAR, Eduardo. *Política y Derecho Laboral en México, realidad y encubrimiento*, México, UAM, 1991, pp.28-31.

pronuncie una declaración en el sentido de si existe o no el derecho de huelga. En esta etapa la Junta realiza una labor jurisdiccional²².

En cuanto a la ley de la materia existen diversos tipos de huelgas y que son a saber:

HUELGA LÍCITA: Se desprende del artículo 123 Constitucional fracción XVIII, cuando tenga por objeto es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

HUELGA JUSTIFICADA: Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón según artículo 446 de la LFT. La calificación de la imputabilidad de la huelga solo procede cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta trae como consecuencia la satisfacción de las peticiones de los trabajadores cuando sean procedentes así como el pago de los salarios caídos.

HUELGA EXISTENTE: Es la que cumple con todos los requisitos señalados por la ley.

HUELGA INEXISTENTE: Es la que no cumple con los requisitos de fondo, forma y mayoría.

HUELGA ILÍCITA: Es cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

²² BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Conceptos básicos del derecho del trabajo*. Fondo de Cultura Económica, México, 1995, pp.233-238.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El procedimiento de calificación de la huelga es cuestionado ya que prevé todo un procedimiento con el cual se origina la ampliación de la suspensión de labores, con perjuicios graves para el patrón y los propios trabajadores.

El procedimiento de calificación de la huelga puede resumirse de la siguiente forma:

La huelga es inexistente cuando no sea promovida por la mayoría de los trabajadores, cuando no se satisfaga alguno de los requisitos del artículo 450 de la Ley y cuando no cumpla con los requisitos necesarios igualmente establecidos por la Ley.

El artículo 929 establece que la petición de inexistencia de la huelga debe hacerse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo por "los trabajadores y los patrones de la empresa afectada o terceros interesados" y en caso contrario, en forma oficiosa, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La Junta corre traslado a la contraparte y señala fecha para la audiencia de pruebas y alegatos, artículo 930 fracción II de la LFT.

En la Audiencia incidental, se ofrecen las pruebas relacionadas con la inexistencia o para comprobar el interés jurídico de los terceros afectados. Se desahogarán las pruebas en dicha audiencia salvo aquellas que por su naturaleza no sea posible, pudiéndose diferir la recepción de las mismas, como es el caso del recuento, y las que no sea posibles en diversa fecha, artículos 930 fracción III y 931 de la LFT.

En un término de 24 horas siguientes a la recepción de las pruebas la Junta resolverá sobre la existencia o inexistencia de la huelga. Todo lo anterior se da conforme a lo establecido al artículo 930 de la LFT.

Resulta de gran importancia analizar el artículo 931 que establece el recuento como una de las pruebas que puede ofrecer para determinar la inexistencia de una huelga.

En este artículo creemos que la ley debería fijar un plazo máximo para que se lleve a cabo el recuento con el objeto de acreditar la mayoría de los trabajadores huelguistas, proponemos que el recuento se lleve a cabo en un plazo no mayor a tres días hábiles, esto con el fin de agilizar el procedimiento y declarar la existencia o inexistencia de la huelga, por lo que creemos que la ley es omisa al respecto al no fijar un plazo máximo.

Nuestro sistema legal establece en el artículo 469 de la LFT cómo se puede dar por terminada una huelga existente, esto es:

- a) Por acuerdo de las partes
- b) Por allanamiento del patrón
- c) Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes,
- d) Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión (entendiéndose por éstos al sindicato y no alguno o algunos de los trabajadores), pero de manera alguna contempla la posibilidad de que el patrón, los trabajadores no sindicalizados, los trabajadores de confianza, los terceros interesados o en

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

su caso los propios trabajadores sindicalizados por su propio derecho, puedan solicitar de la Junta el arbitraje del conflicto, lo que deja en estado de indefensión a todos ellos ya que no tienen derecho para someter el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Suponiendo que la huelga reúna los requisitos de existencia (objeto, mayoría y forma), ello no implica que necesariamente la huelga pueda tener razón de ser en el fondo, ya que si se trata por ejemplo, de una revisión de los salarios en efectivo por cuota diaria y se solicite un aumento del 1001 o más, petición evidentemente exagerada y normalmente imposible de obsequiar y ante la negativa o imposibilidad del patrón de conceder tal aumento y se llega a la suspensión de labores, el patrón no puede solicitar el arbitraje del conflicto para obtener la calificación de "imputabilidad o falta de imputabilidad" de la huelga pues tal calificación es materia del fondo del conflicto, lo que no está previsto por la Ley laboral a menos que lo soliciten los trabajadores huelguistas (sindicato.).

Se considera de gran importancia que la Ley permita a cualquier persona que tenga interés jurídico en el conflicto y muy especialmente al empresario o a los trabajadores de la empresa, sean sindicalizados o no de confianza, el solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la decisión del conflicto de huelga mediante laudo en el que se declare la imputabilidad del conflicto, esto es mediante un procedimiento ordinario después de haber oído a las partes y haberse recibido las pruebas tendientes a acreditar sus intenciones o demostrar en su caso la situación económica de la fuente de trabajo, a fin de obtener el equilibrio entre los factores de la producción.

CAPÍTULO TRES.

INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

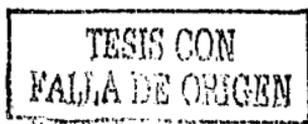
3.1. DECRETO DE CREACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

Debido a que la transformación industrial del país exige estar al día en materia de tecnología, el Ejecutivo Federal señaló, el 1° de diciembre de 1964, la necesidad de dedicar recursos a la investigación tecnológica, a la formación profesional y a la capacitación obrera, para contribuir a la prosperidad nacional y al desarrollo de la propia industria.

Siendo Petróleos Mexicanos, un organismo descentralizado del Estado, y las industrias petrolera y petroquímica de aquellas ramas, en las que con mayor rapidez se presenta la innovación tecnológica y se exige un mayor conocimiento técnico y capacitación obrera, se hizo necesario la creación de un centro que satisficiera estas necesidades.

Con base en lo expuesto y otras consideraciones que sería demasiado extenso enumerar, por Decreto del Ejecutivo Federal el 26 de Agosto de 1965, se crea el INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO, como un Organismo Descentralizado de interés público y de carácter preponderantemente técnico, educativo y cultural, con personalidad jurídica y patrimonio propios.²³

²³ Informe de actividades 1970. Instituto Mexicano del Petróleo.



El Ejecutivo Federal en su acuerdo del 27 de julio de 1966, resolvió que los trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo, se rijan en sus relaciones de trabajo por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedando dentro del régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

3.2 INCONSTITUCIONALIDAD DEL DECRETO DE CREACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO.

Desde su creación los trabajadores del IMP se apegaron a la disposición que marcaba el Decreto de creación, por lo que respecta al hecho de que sujeta a sus trabajadores al régimen laboral del artículo 123 apartado "B" constitucional y sus leyes reglamentarias; aún siendo inconstitucional, pues el mencionado artículo establece las bases jurídicas que deben seguir las relaciones de trabajo de las personas al servicio de los poderes de la Unión y del gobierno del Distrito Federal, otorgando facultades al Congreso de la Unión para expedir la legislación respectiva, que como lógico no deben contradecir aquellos fundamentos porque incurriría en la inconstitucionalidad, como sucede con el artículo 1º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que sujeta al régimen laboral burocrático no solo a los servidores de los poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal, sino también a los trabajadores de organismos descentralizados que aunque, no forman parte del Poder Ejecutivo Federal, cuyo ejercicio corresponde, conforme a lo establecido en los artículos 80, 89 y 90 de la Constitución, al Presidente de la República, según atribuciones que desempeñan directamente o por conducto de las dependencias de la administración pública centralizada, como son las Secretarías de Estado y los Departamentos Administrativos. Por tanto las relaciones de los organismos públicos descentralizados de carácter federal con sus servidores, no se rigen por las normas del apartado "B" del artículo 123

constitucional. Siendo una forma en la que el congreso de la Unión se excede en sus atribuciones constitucionales, con graves perjuicios para los derechos laborales de los trabajadores.

Hasta el año de 1996 y que por Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación número 1/996, ha resuelto que las relaciones de trabajo de los Organismos Descentralizados deben regirse por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, tomando en cuenta que dicho apartado "B" reduce su ámbito de vigencia a los trabajadores que presten sus servicios a los Poderes de la Unión y al Departamento del Distrito Federal, en consecuencia los instrumentos jurídicos que incluyen a los trabajadores de los Organismos descentralizados en el Régimen Laboral Burocrático propio del Apartado "B" carecen de vigencia en particular el artículo 1º de la ley reglamentaria de dicho apartado "B" queda declarada inconstitucional, para abarcar a los organismos descentralizados, siendo que estos deberán regirse por el régimen del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

Cabe señalar que desde el año de 1986 el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió que los trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo debían regirse por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, según tesis sustentada el día 21 de abril de 1986 (Amparo 4100/86), habiendo declarado anticonstitucional el decreto de creación del IMP., por lo que respecta al hecho de que sujeta a sus trabajadores al régimen laboral del artículo 123 Apartado "B" constitucional y sus leyes reglamentarias.

Actualmente los conflictos laborales de los trabajadores del IMP., son ventilados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sujetándose el propio Instituto Mexicano del Petróleo a la Ley Federal del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.3 BREVES ANTECEDENTES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

El Instituto Mexicano del Petróleo (IMP.), organismo público descentralizado del Gobierno Federal, sectorizado en la Secretaría de Energía, se creó el 26 de agosto de 1965 como consecuencia de la transformación industrial del país y de la necesidad de incrementar la tecnología relacionado con el desarrollo de las industrias petrolera, petroquímica básica, petroquímica derivada y química.²⁴

El presidente Gustavo Díaz Ordaz aprobó el decreto que se publicaría en el Diario Oficial, en el cual se establecen como objetivos fundamentales: Crear programas de investigación científicas básicas y aplicada; Formar investigadores; Desarrollar tecnologías aplicables a la técnica petrolera, y capacitar personal en todos los niveles.

El IMP. inició sus actividades con trescientos empleados y cuatro edificios, para labores de investigación y administrativas. Fue creado para generar tecnología petrolera propia y así reducir los altos gastos que existían por concepto de importación de la misma.

El IMP. nació por iniciativa del entonces director general de PEMEX, Jesús Reyes Heróles, quien reconoció que la planeación y el desarrollo de la industria petrolera deberían ser congruentes con las necesidades de una economía mixta, planteó al presidente Gustavo Díaz Ordaz la urgencia de fomentar la investigación petrolera y formar recursos humanos que impulsaran el desarrollo de tecnología propia.

²⁴ Gaceta IMP 35 aniversario, Segunda Época, Año III, número 99 27 de Agosto de 2000

IMP CON
VALLES DE ORIGEN

El gobierno federal decidió crear un "organismo descentralizado de interés público y preponderantemente científico, técnico, educativo y cultural, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuya función sería buscar la independencia científica y tecnológica en el área petrolera".

Inicialmente definidos los programas y avanzada la construcción de las instalaciones, fue nombrado como primer director general Javier Barros Sierra, quien toma posesión el 31 de enero de 1966, fecha en la que se instaló también el Consejo Directivo, presidido por Jesús Reyes Heróles.

Al tomar posesión definió como aspectos o ramas de la actividad de este centro de la investigación en geología, geofísica, ingeniería petrolera, transporte, distribución de hidrocarburos, economía petrolera, química, refinación, petroquímica, diseño de equipo mecánico, electrónico, maquinaria, y electrónica aplicada.

En 1966, Barros Sierra fue nombrado rector de la UNAM, por lo que Antonio Dovalí Jalme se convirtió en el segundo director general del IMP, cargo que ocupó hasta 1970.

Bajo la dirección de Antonio Dovalí, en el IMP, se elaboró un plan a largo plazo de la industria petrolera y petroquímica básica y se decidió establecer, a partir de 1969, las representaciones de zonas, primero en Tampico, luego en Salamanca, Poza Rica y Coatzacoalcos. De esta forma, los primeros frutos de la investigación petrolera se extendieron a otros puntos de la República.

Con Bruno Mascanzoni director general de 1971 a 1978 se propició el desarrollo científico y tecnológico en diversas áreas de la industria petrolera. El IMP, comenzó el registro de sus primeras patentes, siendo la comercialización

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

uno de sus primeros resultados e inicio proyectos mancomunados con empresas extranjeras.

En 1977, se acordó que las entidades de la administración pública paraestatal se agruparan por sectores, con el fin de que sus relaciones con el ejecutivo federal se realizaran mediante una secretaría de Estado o departamento administrativo. El IMP. quedó agrupado en el sector Industrial mediante la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial, hoy Secretaría de Energía.

Los siguientes cuatro años de 1978 a 1982, Agustín Straffon Arteaga dirigió a la institución, en lo que se considera el mejor momento de la industria petrolera mexicana. En esa época se descubrieron los yacimientos de la Sonda de Campeche, uniéndola a los esfuerzos de PEMEX en el magno reto de llevar al país a los primeros lugares en la producción petrolera mundial.

Entonces se inyectaron recursos para una mayor y mejor investigación, principalmente en petroquímica y refinación, pues se veía como dos áreas estratégicas para la exportación de crudo procesado. A más de tres décadas, el IMP. sigue cumpliendo con los objetivos que le dieron vida.

Bajo de la dirección de José Luis García Luna 1982-1988, se inicia la descentralización de sus actividades hacia otros puntos del país y se construyó el Parque Industrial La Reforma, que alberga importantes laboratorios.

El 29 de abril de 1982 se creó la zona Noroeste, como imperativo para impulsar la promoción de los servicios tecnológicos del Instituto y ampliar su mercado, esencialmente en los estados de Nuevo León y Coahuila.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Fernando Manzanilla Sevilla se convirtió en el sexto director general del IMP, de 1988 a 1992. Reestructuró las actividades involucradas en la investigación básica y tecnológica y dio origen a la Subdirección de Investigación Científica Aplicada, con él se transformó la Ley Orgánica de PEMEX y se optó por separar las tareas industriales y comerciales de la paraestatal. Con ello surgieron PEMEX Exploración y Producción; PEMEX Refinación; PEMEX Gas y Petroquímica, de carácter técnico, industrial y comercial, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

La nueva estructura de PEMEX, dio pauta al IMP, para delinear otras actividades de investigación y desarrollo de tecnologías. Con Víctor Manuel Alcérreca Sánchez como director de 1992 a 1995, se impulsaron las áreas estratégicas de la institución y se implantaron medidas administrativas para mejorar su posición financiera.

A partir de 1994, se contempló una nueva organización estructurada por unidades de negocio para fortalecer diversas áreas de investigación, desarrollo tecnológico, ingeniería básica de proceso y servicios técnicos especializados.

Francisco Barnés de Castro de 1995 a 1996, promovió el mejoramiento de la calidad de los recursos humanos y el desarrollo de proyectos de investigación de interés estratégico para la subsidiaria de PEMEX. Durante su gestión, se creó el Fondo de apoyo a la Investigación Básica y Tecnológica con la participación de los investigadores de las instituciones de Educación Superior, denominado FIES, en los campos de exploración, producción, procesamiento, manejo, distribución, economía de la energía y uso no contaminante de los hidrocarburos y sus derivados, con el objetivo de contribuir al avance y desarrollo de nuevas metodologías de trabajo que ayude a fortalecer la posición competitiva de PEMEX. En el marco del FIES, se han firmado cerca de tres mil

TRAM CON
FALLA DE ORIGEN

convenios de colaboración académica y científica y de desarrollo tecnológico con instituciones de educación superior, empresas privadas e instituciones del sector público. En 1997, Barnés de Castro toma posesión como rector de la UNAM y Gustavo Chapela Castañares asume el reto de dar continuidad a las actividades de sus antecesores.

Con la adquisición de la herramienta SAP R/3 y la puesta en marcha del Sistema Integral de información del IMP. (SIIMP), se impulsa una nueva forma de trabajo que agiliza todos los trámites administrativos y de gestión a partir de 1999.

El 21 de julio de 2000, el IMP. es reconocido como el primer Centro Público de Investigación en México. Actualmente cuenta con una organización caracterizada por su estructura horizontal, la gestión proyectizada de sus actividades, su enfoque a la atención de necesidades de la industria petrolera y con líneas de trabajo alineadas estratégicamente con PEMEX, a través de sus Programas de Investigación y Desarrollo: Yacimientos Naturalmente Fracturados, Tratamiento de Crudo Maya, Ductos, Medio Ambiente y Seguridad, Biotecnología del Petróleo y Simulación Molecular.

La última modificación y adición hecha al Decreto de creación el 30 de octubre de 2001, en su artículo 2º en lo que se refiere a sus objetivos de formación de recursos humanos altamente especializados es la de formación de especialistas, maestros, doctores e investigadores en las áreas de su actividad y por lo que esto da alcance a que el IMP. Sea hoy una institución de enseñanza.

A más de 35 años de distancia, ahora el IMP. está integrado por una planta de cerca de cuatro mil seiscientos trabajadores y tiene 122 laboratorios en sus

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

instalaciones sede y seis más en el Parque Industrial La Reforma, Hidalgo; seis en el desarrollo industrial de cactus, Chiapas; tres en Dos Bocas y dos en Poza Rica, Veracruz; cuatro en Ciudad del Carmen, Campeche y dos en Ciudad Madero, Tamaulipas, con lo que mantiene el liderazgo en materia de investigación petrolera y de formación de recursos humanos.

3.4. OBJETO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO.

El artículo 2º del Decreto de Creación del IMP. y sus reformas establecen que el Instituto tiene por objeto la investigación y el desarrollo tecnológico requeridos por la industria petrolera, petroquímica y química, así como la prestación de servicios técnicos a las mismas la comercialización de productos y servicios tecnológicos resultantes de la investigación, así como la formación de recursos humanos altamente especializados en las áreas de su actividad mediante:²⁵

- I. La investigación científica básica y aplicada.
- II. El desarrollo de disciplinas de investigación básica aplicada.
- III. El desarrollo de nuevas tecnologías y procesos.
- IV. La realización de estudios técnicos y económicos.
- V. La ejecución de proyectos de nuevas instalaciones industriales.
- VI. La presentación de servicios de carácter tecnológico.

²⁵ Informe de actividades Instituto Mexicano del Petróleo, 1970, p. 3.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- VII. Las actividades necesarias para llevar los desarrollos tecnológicos propios, hasta un nivel de industrialización, mientras dure la etapa de experimentación y perfeccionamiento de los procesos y productos.
- VIII. El otorgamiento de asistencia técnica a los usuarios de los procesos, equipos o productos, resultantes de su tecnología.
- IX. El establecimiento de relaciones de información y colaboración científica y tecnológica, con entidades nacionales y extranjeras.
- X. La difusión de desarrollos científicos y su aplicación en la técnica petrolera.
- XI. La elevación de los conocimientos teóricos y el mejoramiento de las habilidades prácticas, logrando con la capacitación del personal obrero, administrativo y técnico.
- XII. La realización de programas de prácticas estudiantiles y profesionales en la industria petrolera nacional.
- XIII. La realización de planes de perfeccionamiento y de capacitación superior de los profesionales.
- XIV. La formación de especialistas, maestros, doctores e investigadores en las áreas de su actividad.
- XV. La contratación y ejecución de obras y la prestación de los servicios propios de los fines que constituyen sus objetivos tanto dentro del territorio nacional como en otros países.

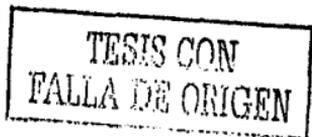
- XVI. La comercialización de los productos y servicios resultantes de las actividades de investigación y desarrollo tecnológico.
- XVII. Cualesquiera otros medios conducentes al objeto señalado.

3.4. ORGANIZACIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

La autoridad máxima del instituto es su Consejo Directivo formado por catorce vocales y un presidente, constituidos de la siguiente forma:²⁶

- I. El Director General de Petróleos Mexicanos, quien lo presidirá;
- II. Un representante de la Secretaria de Energía, quien en las ausencias del presidente actuara como tal;
- III. Cinco representantes de Petróleos Mexicanos, con nivel de director o subdirector, designados por el Director General de ese organismo;
- IV. Un representante de la Secretaria de Medio Ambiente y Recursos Naturales;
- V. Un representante de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público;
- VI. Un representante de la Universidad Nacional Autónoma de México;
- VII. Un representante del Instituto Politécnico Nacional;

²⁶ Ibidem, p. 5.



- VIII. Un representante de la Universidad Autónoma Metropolitana;
- IX. Un representante del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- X. Dos personas de reconocida calidad moral, méritos, prestigio y experiencia relacionadas con la industria petrolera o con investigación y desarrollo tecnológico, designadas por el Secretario de Energía.

3.6. FUNCIONES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

Las funciones del IMP. son diversas y entre las que encontramos son las siguientes²⁷:

Planear, organizar, dirigir y controlar todas las actividades técnicas y científicas del IMP.

Integrar programas a corto, mediano y largo plazo de las actividades del IMP. y desarrollar modelos econométricos aplicables a las industrias petrolera y petroquímica.

Formular, evaluar y actualizar los planes de desarrollo a largo plazo de las industrias petrolera, petroquímica y química nacionales.

Realizar investigaciones relativas a sistemas y métodos de planeación y programación en empresas petroleras internacionales para su utilización en el país.

²⁷ Manual de Bienvenida, Gerencia de Administración, impreso en el Instituto Mexicano del Petróleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Desarrollar estudios especiales sobre la teoría y aplicación de diversas técnicas de exploración, de explotación, de refinación y de petroquímica.

Efectuar los proyectos de investigación, que permitan desarrollar los procedimientos y la tecnología necesaria en las áreas de exploración, explotación, refinación y petroquímica.

Diseñar las unidades completas de explotación, de refinación y petroquímica que incluyan: establecimiento de bases de diseño de las unidades; ingeniería básica de proceso; ingeniería de detalle; diseño civil, arquitectónico, eléctrico, mecánico y de instrumentación de las instalaciones, produciendo dibujos constructivos completos de estas unidades.

Desarrollar especificaciones para proyectos y construcciones de los diferentes equipos y materiales de las instalaciones que diseña para la industria petrolera, petroquímica y química.

Fijar las normas de programación convenientes para lograr homogeneidad, fijar prioridades y estudiar la viabilidad técnica y económica de proyectos relacionados con la industria petrolera y petroquímica.

Efectuar estudios técnicos-económicos de evaluación y factibilidad de proyecto de inversión, y estudios especiales sobre diversas actividades de Petróleos Mexicanos y del Instituto Mexicano del Petróleo.

Conocer el desarrollo de las técnicas y métodos más avanzados, concernientes a la búsqueda de hidrocarburos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Determinar las características de los productos químicos y aditivos, de los contaminantes del medio ambiente y de corrientes de refinerías y complejos petroquímicos.

Desarrollar procesos de refinación y petroquímica, catalizadores para esos procesos y nuevos productos químicos y aditivos.

Proporcionar asistencia técnica y asesoría a las industrias petrolera y petroquímica, tanto nacionales, como extranjeras.

Planear, organizar e impartir cursos, conferencias, congresos, convenciones, seminarios, coloquios y simposios, así como efectuar promociones e intercambio de información técnica, científica y académica con centros de investigación y docencia, nacionales y extranjeros.

Publicar los trabajos provenientes de las dependencias internas, tales como reportes e informes técnicos y de investigación, cursos de actualización y de capacitación, monografías, estudios, etc., incluyendo los órganos periódicos del IMP.

Investigar las necesidades de capacitación de PEMEX y coordinarse con los Comités de Capacitación de dicha institución en la planeación, desarrollo, supervisión y evaluación de los cursos que se imparten a sus trabajadores sindicalizados, así como a aquel personal de confianza que necesita habilidad práctica.

Coordinar y controlar la concesión institucional de becas, subsidios a estudiantes, prácticas estudiantiles y servicio social.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Administrar los recursos humanos, materiales y financieros del IMP.

Verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos financieros, contables y presupuestales establecidos.

Integrar el proyecto de presupuesto y ejercer el control presupuestal y contable de las operaciones.

Investigar las innovaciones en materia de organización y sistemas, adaptándolas a los requerimientos del IMP.

Realizar estudios de organización, sistemas y procedimientos tendientes a optimizar la administración del IMP.

Analizar los planes y programas a corto y mediano plazo, presentados por las dependencias del IMP, y proponer su jerarquización.

Proporcionar el servicio de procesamiento de datos a las dependencias del IMP. que lo requieran.

Dirigir y controlar la producción de los estudios de televisión, cine y laboratorio de idiomas del IMP.

Manejar las bibliotecas del IMP., así como obtener literatura técnica (artículos y patentes) nacional y extranjera, que sirva de apoyo a los trabajos de investigación y de ingeniería que se realizan.

Estudiar, diseñar, instalar, modificar y dar mantenimiento a los sistemas y equipos electrónicos y de comunicación.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Dar mantenimiento operativo, preventivo y correctivo al equipo y mobiliario, así como a las instalaciones de servicio de las diversas dependencias del IMP.

Formar especialistas, maestros, doctores e investigadores en las áreas de su actividad.

3.7. DERECHOS Y PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

El IMP, después de 30 años de haber regido sus relaciones de trabajo por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores sindicalizados pertenecientes al Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo (SNTIMP), y encontrarse afiliados a la Federación de Sindicatos al Servicio del Estado (FSTSE.). Los trabajadores mantenían sus relaciones de trabajo, en una relación IMP.- Trabajador, a través de las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) mismas que no habían sido revisadas desde 1974, es decir desde hacia 22 años, hecho común en muchos sindicatos del apartado "B".

En este régimen solo ocasionalmente se escucha la opinión del sindicato, ya que no existe bilateralidad, pues los cambios a las Condiciones de trabajo deben ser autorizadas por un tercero, que es la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, aunque exista el aval del IMP, en cuanto a los incrementos salariales son los que concede la Federación y las prestaciones son limitadas y su otorgamiento depende de la buena voluntad del patrón.

Una vez obtenido el cambio de régimen del Apartado "B" al Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y regirse por la Ley Federal del Trabajo y

TIENE CON
FALLA DE ORIGEN

apoyándose en la Jurisprudencia 1/996 de la Suprema Corte de Justicia para los Institutos, Paraestatales y Secretarías de Estado; Y la que declara inconstitucional el hecho de que los organismos descentralizados sean ubicados dentro del régimen del Apartado "B".

Teniendo como base lo anterior, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo, obtiene en 1997 su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Siendo este el PRIMER Sindicato Federado que cambia al apartado "A" del "B", lo que los faculta a obtener un Contrato Colectivo de Trabajo, pactado bilateralmente en lugar de las Condiciones Generales de Trabajo definidas de manera unilaretal y que en su nuevo Contrato, se incorporan los aspectos más avanzados de las Condiciones Generales de Trabajo, logrando con ello, avances en la bilateralidad al establecerse una relación entre Sindicato-IMP, en un plano de igualdad y eliminando la intervención de terceros en este caso la Secretaría de Hacienda, en su relación laboral.

Logrando en el primer Contrato Colectivo de Trabajo, el reconocimiento a la antigüedad, despensa, transporte, las Comisiones de Ingreso y Promoción, de Capacitación y de Seguridad e Higiene, así como también plenamente el derecho a la huelga.

Otro aspecto importante es el que no se perdió el derecho de pertenecer al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE.).

Actualmente el IMP. y el Sindicato llevan a cabo una revisión salarial anual y en la que toman como base los incrementos otorgados a PEMEX, aunque esto solo es un punto de partida pero no una limitante.

Hoy el IMP otorga a sus trabajadores las siguientes prestaciones económicas como son: Fondo de ahorro, compensación por antigüedad, bono de productividad, despensa, ayuda de transporte y combustible, aguinaldo, fondo de ahorro capitalizable, becas, ayuda para compra de anteojos, reconocimiento a la antigüedad, pago por defunción, premio por puntualidad y asistencia, estímulo a la permanencia²⁸.

²⁸ Contrato colectivo de trabajo 2001-2003 IMP-SNTIMP.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPÍTULO CUATRO.

CRÍTICAS Y PROPUESTAS.

4.1 IMPORTANCIA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO EN EL CONTEXTO ECONÓMICO DEL PAÍS.

La expropiación petrolera decretada el 18 de marzo de 1938 por el entonces presidente de México Lázaro Cárdenas del Río, ha sido uno de los hechos fundamentales que ha marcado el desarrollo de nuestro país y que le ha dado un impulso importante al proceso de industrialización, siendo el petróleo de gran valor estratégico. Por ser este un recurso natural no renovable, fuente de energía y materia prima para la fabricación de un sin fin de derivados petroquímicos.

Las diversas compañías petroleras que operaban en el país se fundieron en una sola dirigida por el Gobierno, la administración y operación de la industria petrolera, quedo en manos de Petróleos Mexicanos (PEMEX) poco a poco, la industria se consolido y México pudo emprender un intenso proceso de industrialización, que originó la transformación tanto del país como de la fisonomía de su sociedad, atrás de todo esto, estaba el petróleo.

Los principales retos que PEMEX se fijó de inicio, fueron los de sostener e incrementar los niveles de producción para garantizar el abasto nacional y mantener la exportación; Reestructurar los sistemas de comercialización internos y externos; Incorporar nuevas tecnologías para optimizar las operaciones y la productividad, así como elaborar mejores gasolinas, que rindieran más y contaminaran menos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En las siguientes tres décadas, PEMEX, al no contar con tecnología propia invirtió sumas considerables en mejorar su capacidad de refinación, así como en el procesamiento de gas, mejoramiento en la distribución y en un programa intensivo de exploración de hidrocarburos. Siempre comprometido con la protección del medio ambiente.

PEMEX tuvo la necesidad de dar importancia a la investigación y al desarrollo tecnológico en ese sector de la economía de nuestro país, ante el riesgo de seguir erogando una gran cantidad de divisas por concepto de regalías por el uso de tecnologías y procesos en las distintas fases de la exploración, explotación, transformación, distribución y comercialización de los hidrocarburos.

Como consecuencia la industria se consolida creándose instituciones para la investigación y el desarrollo de tecnología, siendo una de ellas el Instituto Mexicano del Petróleo (IMP.), el cual desde 1965 ha apoyado a PEMEX en la solución de sus problemas técnicos y humanos, y se ha convertido en una importante plataforma para la investigación científica y el desarrollo tecnológico, al servicio de la industria petrolera, petroquímica básica, petroquímica derivada y química del país.

PEMEX, es la principal empresa de nuestro país por su aportación económica al erario de la Nación y por su participación en la elevación de la calidad de vida de los mexicanos en distintos Estados de la República, y es el principal demandante de los servicios y del desarrollo tecnológico mismo, que ofrece el IMP, por lo que los planes y programas de este último están estrechamente vinculados con los que desarrolla PEMEX. Esta profunda relación de paralelismo entre las dos empresas, ha permitido a IMP optimizar el

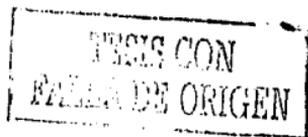
ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

desarrollo de sus tecnologías y prestación de servicios en materia de estudios, consultaría, ingeniería e investigación, así como la comercialización; lo cual redundará en beneficio directo de PEMEX, al mejorar la eficiencia en la cadena productiva de esta industria; Ya que cualquier economía o beneficio tiene repercusiones en el ámbito económico del país, debido a los grandes volúmenes de producción de PEMEX. Lo anterior hace que se consolide la posición del IMP como brazo tecnológico de PEMEX.

El IMP fue reconocido como Centro Público de Investigación el 21 de julio del 2000, mediante acuerdo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de agosto del mismo año, en los términos de la Ley para el Fomento de la Investigación Científica y Tecnológica. Además con ese carácter de ser Centro Público de Investigación le permitió, establecer el fideicomiso de apoyo a la Investigación Científica y desarrollo tecnológico del IMP, el cual permitirá financiar proyectos de: investigación, FIES, desarrollo tecnológico, transferencia tecnológica, becas y alianzas estratégicas. Este fideicomiso se inicia con recursos propios del IMP, sin comprometer su situación financiera.

El IMP realiza sus primeras actividades integrando a un grupo de profesionales destacados de PEMEX con una capacidad técnica y conocimientos de la industria petrolera, y un conjunto de investigadores del sector académico con experiencia en el desarrollo de proyectos de investigación científica.

Con el trabajo de estos grupos se inició la aplicación de los enfoques y herramientas de la ciencia moderna hacia problemas de interés industrial, tales como el uso de la química teórica y la física molecular para entender los principios básicos de los procesos catalíticos; se introdujeron técnicas modernas para la caracterización y análisis de materiales y se trabajó en la



simulación teórica de yacimientos y procesos industriales, y en la determinación experimental de las propiedades físicas y químicas de los hidrocarburos.

En el marco de la política nacional orientada a la sustitución de importaciones, en las dos primeras décadas de existencia del IMP se logró orientación para la autonomía tecnológica en los diversos campos de la industria petrolera, lo que propició un importante crecimiento de personal y presupuesto para esta institución, el fortalecimiento de sus capacidades (en ingeniería básica y de detalle), servicios y capacitación para PEMEX, así como la asimilación y desarrollo de diversas tecnologías en las áreas de exploración, explotación, catálisis y procesos.

En la segunda mitad de los ochenta, se introduce en la relación del IMP con su cliente principal, la figura de facturación de servicios, esto es, el IMP debía ahora generar sus ingresos vendiendo proyectos a PEMEX. De esta forma, con relación a otros centros con funciones similares en la industria petrolera, el IMP no sólo se distingue por ser una institución autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propios, sino también porque vende sus servicios a través de proyectos a sus clientes.

La modificación de operar del IMP se da en un contexto de creciente apertura y de cambios en la política de PEMEX, particularmente a partir de 1992, en los que se descentraliza la actividad de la empresa a sus organismos subsidiarios y se da mayor énfasis a la contratación integral de sus proyectos de ingeniería, suministros y construcción.

El IMP enfrenta los retos de un entorno de mayor competencia, frente a competidores con mayor flexibilidad en materia comercial, de operación, financiera y formación de alianzas (empresas extranjeras.) Pero la ventaja

competitiva que tiene ante estos competidores es su cercanía, conocimiento del cliente, sus capacidades desarrolladas en todas las áreas de la industria petrolera y que surge de la interacción entre la investigación, el desarrollo tecnológico, la ingeniería, los servicios y la capacitación. Y que además le ofrece a su cliente PEMEX menores costos en sus operaciones comerciales.

Aunado a esto trasciende el impacto social que tienen los avances científicos y desarrollos tecnológicos logrados por el IMP, aunque estos se miden indirectamente a través de las empresas privadas y públicas, a las cuales se prestan los servicios tecnológicos y de asistencia técnica. Son estas empresas las que concretan las realizaciones del IMP, cuando elaboran productos de consumo final y prestan servicios a la comunidad nacional abajo precio y de calidad equivalente o superior a las existentes en el extranjero.

El desarrollo económico y social de un país, entre otros factores determinantes, es la plataforma tecnológica que le permite producir los bienes y servicios necesarios para su autoconsumo e intercambio comercial con el extranjero, con la mejor calidad, eficiencia y productividad posibles. En la medida que incorporamos avances tecnológicos a nuestros sistemas productivos, nos preparamos para hacer frente al gran reto de la apertura comercial.

La modernización en todos sus sentidos, constituye la estrategia primordial que nos conduce al cambio estructural y funcional, para ubicarnos en la posición competitiva deseada en el corto, mediano y largo plazo. En este sentido, la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la formación de personal altamente calificado constituyen bastiones imprescindibles para la nueva economía nacional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A continuación se describen los compromisos, las oportunidades, los objetivos estratégicos, los proyectos contratados del IMP; así como la visión a largo plazo (para los próximos 25 años), las amenazas y los retos de la industria petrolera nacional²⁹.

COMPROMISOS DEL IMP.

Los compromisos del IMP son con la sociedad, para promover el progreso del país en el campo de la investigación y el desarrollo tecnológico, para apoyar a la industria petrolera nacional desde una perspectiva que proteja sus recursos, promueva la sustentabilidad del crecimiento y contribuya a la explotación rentable, segura y limpia de nuestra riqueza petrolera. Como Institución Pública, apoya eficaz y eficientemente a las autoridades mexicanas, en especial en materia energética y ambiental.

Otro compromiso es con la industria petrolera, para que las actividades de investigación y el desarrollo tecnológico que realiza estén alineadas con sus actividades clave, contribuyan a maximizar el valor económico de sus activos y se constituyan en un factor de innovación y generación de ventajas competitivas.

Tiene el compromiso, con las personas que forman el IMP, de formar un espacio de oportunidades que propicie el desarrollo profesional e integral productivo, en el que puedan confluir las metas personales e institucionales, con una dinámica de constante mejoramiento que incluya mecanismos de promoción del desarrollo académico y de superación profesional, técnica y administrativa del personal; donde se reconozca y se institucionalice el trabajo

²⁹ *Prospección de la Investigación y el Desarrollo Tecnológico del Sector Petrolero al año 2025*. Trabajo realizado por trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo, Editorial Sima Graph, S.A. de C.V., México, 2001, pp. 13-24.

en equipo. Debiendo garantizar la integridad física del personal, y la del patrimonio institucional, a través del diseño y aplicación de estrategias y políticas de seguridad total.

LAS OPORTUNIDADES DEL IMP.

Ofrecer productos y servicios en paquete integrados, para atender la demanda de PEMEX y penetrar en mercados internacionales, mediante alianzas estratégicas con empresas líderes en el ámbito mundial.

Modernizarse y satisfacer la demanda de petróleo y sus derivados esto hará necesaria la inversión que significará para IMP, oportunidades importantes de negocios.

De que la Institución concentre sus inversiones, modernice su infraestructura, especialice a su personal, y obtenga alianzas estratégicas.

El ofrecer en los mercados de Asia y América Latina productos químicos, aditivos, catalizadores, ingeniería básica, ingeniería de proyectos, protección ambiental, capacitación, comercialización de investigaciones y desarrollo tecnológicos.

El IMP, tiene la oportunidad de operación eficiente, sin daños al ambiente, de las operaciones de la industria en todos sus aspectos, la operación de combustibles limpios, la gasificación de residuos pesados, y el desarrollo de energéticos alternos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL IMP.

Fortalecer las actividades de investigación, desarrollo y asimilación de tecnologías, de tal forma que se asegure que los resultados se conviertan en realidades industriales, a través de una plataforma de servicios y productos competitivos que den valor a la industria petrolera, en un esquema integrado y continuo de innovación.

Consolidar una plataforma de recursos humanos de alto nivel de desempeño y de compromiso.

Mantener la autosuficiencia financiera necesaria para garantizar las actividades de investigación y desarrollo tecnológico para la industria petrolera, la investigación de largo plazo de interés institucional y el mejoramiento continuo de las personas, de la infraestructura física y de los métodos y procesos de trabajo del IMP.

Aumentar la efectividad de los recursos y sistemas institucionales.

PROYECTOS CONTRATADOS DEL IMP.

Los proyectos contratados para el año 2001:

Fueron un total de 447 proyectos, el 77.9 por ciento de la contratación se concentra en PEMEX Exploración y Producción; el área de negocio de Ingeniería es la más demandada con el 50.2 por ciento, y las delegaciones regionales Zona Marina y Zona Sur concentran el 66.2 por ciento de la contratación.

Son 54 los proyectos de investigación que se encuentran en ejecución.

En lo referente a innovación y transferencia de tecnología, se han detectado 90 productos potenciales, en cuya distribución por programa de investigación destacan los de Medio Ambiente y Seguridad y Yacimientos Naturalmente Fracturados concurren con el 50 por ciento.

El IMP lleva una forma de operación integrada, en el siguiente proceso:

1. Investiga.
2. Desarrolla tecnología.
3. Innova y transfiere tecnología.
4. Proporciona soluciones.
5. Atiende al cliente.
6. Comercializa.
7. Desarrolla competencias.

VISIÓN A LARGO PLAZO PARA LA INDUSTRIA PETROLERA NACIONAL:

La visión a largo plazo se construye con un ejercicio de prospectiva tecnológica. Se reunieron representantes de varias dependencias del Ejecutivo Federal, funcionarios de la Secretaría de Energía, profesionales de Petróleos Mexicanos, especialistas e investigadores del IMP, así como académicos de instituciones de educación superior, para imaginar como serán los entornos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

mundial y nacional, desde varios puntos de vista, y visualizar las variables más importantes para la industria petrolera. Se identificaron retos, amenazas y oportunidades con una visión a 25 años para llegar a plantear las necesidades tecnológicas y, en consecuencia, hacer una prospectiva sobre el soporte que el Instituto debiera dar a la industria petrolera nacional en el largo plazo.

1. Diversas agencias señalan que, para los próximos 25 años, la economía mundial crecerá a una tasa de alrededor de 3.5 % anual y las naciones de mayor crecimiento serán los países en desarrollo que disponen de recursos humanos y con un potencial elevado de recursos por explotar. Se establece que las ventajas comparativas que cada nación o región ofrecen, serán en función de su contribución al valor agregado mundial, y serán los factores críticos de éxito en las distintas sociedades.
2. La generación de la riqueza descansara cada vez mas en los factores tecnológicos y las actividades que darán impulso a la economía serán, entre otras, aquellas vinculadas con la agrobiotecnología, la genética, la computación, la teleinformática, las comunicaciones y el transporte, y los materiales.
3. Para 2025, el total de seres humanos en el mundo se multiplicara por 1.4 veces en relación con la situación Actual y la conciencia ecologista en el mundo continuara aumentando en los próximos años. En consecuencia las regulaciones ambientales entre países en desarrollo y aquellos desarrollados tenderán a la homologación. Sin duda, un reto de largo plazo importante del sector energético será lograr el desarrollo sustentable.
4. El gas natural tendera a ser usado y trasformado en otros combustibles con más frecuencia por sus propiedades ambientales. Se profundizara el uso de gasolina y diesel bajos en azufre y se incorporaran nuevos combustibles

TRACES CON
FALLA DE ORIGEN

oxigenados. El uso de hidrógeno, metanol y algunos combustibles alternos modificarán la oferta del sector energético a partir del 2010 para responder a la demanda de la nueva tecnología automotriz, también más limpia. Los Estados garantizarán el suministro de energía con carácter de seguridad nacional.

5. Para México, es un escenario optimista, se plantea un crecimiento económico del 6%, lo cual, sobre la base de un crecimiento demográfico del 1% promedio anual, significaría más que triplicar el nivel de ingreso por habitante para el año 2025. El potencial del mercado interno y la perspectiva de integración del país a la economía internacional serán los principales factores de impulso. Se espera que la inflación en México se acerque gradualmente a la de nuestros principales socios comerciales.

6. México requerirá impulsar el desarrollo y especialización de actividades susceptibles de generar tecnología para mejorar su posición mundial para los próximos 25 años. El papel de las instituciones nacionales de educación superior e investigación serán de mayor relevancia en los campos ligados a los problemas nacionales.

7. La industria petrolera se mantendrá como la principal fuente de suministro de energía en México. La extracción total de petróleo crudo pasará de 3 a 4.1 millones de barriles por día (MMBD) del año 2000 al 2025. La capacidad de refinación inducirá un crecimiento modesto en la producción de destilados intermedios (2.1 % anual.) La producción de combustible disminuirá alrededor de 474 MMBD en 2000 a 259 MMBD en 2025.

8. La demanda de gas natural crecerá de manera intensiva, situación que implicará el hacer importantes esfuerzos en exploración y producción o, en su

defecto, compensara el déficit nacional con importaciones, situación no deseable.

RETOS

La industria petrolera nacional enfrenta diversos retos en cada uno de sus campos de actividad para los próximos 25 años.

Por lo que a continuación se expone la problemática de la industria petrolera y sus posibles soluciones:

"EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN", partiendo de lo que señalan las estadísticas, que las reservas de petróleo en el mundo durarán 41 años, pero se asienta que en la realidad este período será más corto. Esto implicará incrementar las reservas mediante el descubrimiento de nuevos yacimientos y mejorando sustancialmente la recuperación de los campos existentes.

En México, bajo cualquier escenario, y de acuerdo con el grado de evolución de la tecnología y de fuentes alternativas, se prevé que, en el plazo de estudio, alrededor del 70% de la energía será provelda por los hidrocarburos. Así, las tendencias del consumo de nuestras reservas apuntan a una disminución considerable en los próximos 10 años.

El estudio muestra que es crítico e impostergable aumentar la exploración petrolera. Será necesario el uso de nuevas tecnologías, tanto en cuencas conocidas, como en las localizadas en aguas profundas.

Entre las tecnologías emergentes o en crecimiento se identifican: modelado geoquímico, percepción remota, biotecnología, sísmica multicomponente, tomografía y mayor número de atributos sísmicos que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

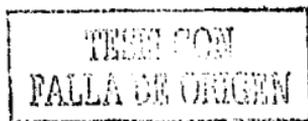
localizan y delimitan en forma más precisa; sin olvidar áreas como la robótica para una mejor exploración de yacimientos a profundidades mayores de mil metros de tirante de agua. Todo ello complementado con áreas expertas comunes a las otras plataformas, como computación y modelos matemáticos.

Para aumentar los factores de recuperación y recurrir a la explotación de campos marginales, se tendrá que avanzar en técnicas de recuperación terciaria o mejorada para la explotación de los yacimientos, previos estudios de caracterización y simulación numérica de yacimientos que permitan evaluar la potencialidad. Se deberán aplicar procesos de reingeniería total en las actividades de explotación. Se tendrá que recurrir a la explotación de yacimientos areno-arcillosos, y acelerar los tiempos de perforación de pozos.

"REFINACIÓN DEL PETRÓLEO", se argumenta que la industria petrolera en general y la de refinación, en particular, sustentarán su competitividad en los próximos 25 años, fundamentalmente en la incorporación de mejoras e innovaciones tecnológicas que le permitan una adecuada rentabilidad y capacidad para responder a los cambios en la calidad de los crudos, y a las demandas de operaciones y productos cada vez más limpios y eficientes.

Las proyecciones de las reservas de crudo muestran que continuará la proporción de crudos pesados por arriba del 50% del total, por lo que se continuará su procesamiento en las refinerías mexicanas.

La demanda prevista de combustibles requerirá la instalación de nuevas refinerías alrededor de 2006 y 2018. Éstas se vislumbran como productoras de combustibles limpios, tradicionales y nuevos, de mínima producción de



residuales y que operen con alta eficiencia energética. Se vislumbra que, a partir de 2015, será posible alimentar también de gas natural y biomasa, las refinerías.

Se tendrá que disponer de nuevas tecnologías para disminuir la cantidad de energía requerida en la refinación, lo cual la hará más rentable.

Las tecnologías más importantes en las nuevas refinerías se orientarán al pretratamiento de crudo, a la mejora o sustitución de la destilación primaria por procesos de separación de alta eficiencia, a la introducción de catalizadores mejorados en los sistemas de reacción, al aumento de las olefinas y la proporción de gasolina reformulada, al mejoramiento de los procesos de fondo de barril y a la producción también de hidrógeno, metanol y electricidad. El control óptimo en línea y una operación altamente automatizada, serán también elementos distintivos de la refinación.

Se introducirán en el mercado vehículos más eficientes, que requerirán nuevos combustibles. Será necesario y urgente contar con la capacidad suficiente para la formulación de productos a la medida geográfica y de la flota vehicular de diferentes regiones del país.

Con esta visión del negocio, las oportunidades de investigación y desarrollo se dan en las siguientes áreas prioritarias: producción de crudo sintético a partir de crudo pesado; reducción de azufre en combustibles; optimización integral de procesos; optimización del uso de la energía y del agua en plantas de proceso; desarrollo de membranas de alta eficiencia; diseño de catalizadores por computadora y catálisis combinatoria; modificación del proceso FCC; profundización en el conocimiento de los procesos de refinación a niveles químico y molecular; desarrollo de nuevos procesos catalíticos, catalizadores y

INSTITUTO
NACIONAL DE
PETRÓLEO Y
GAS

materiales sobre la base del desarrollo de la nanotecnología y la enzimología; Microprocesos; desintegración del petróleo crudo; producción de combustibles novedosos a partir del gas natural y producción de combustibles a partir de biomasa y procesos biológicos.

"PETROQUÍMICA", se establece que en los próximos 25 años la industria petrolera en general y la petroquímica, en particular, sustentarán su competitividad fundamentalmente en la incorporación de mejoras e innovaciones tecnológicas que le permitan una adecuada rentabilidad y la capacidad de responder a las demandas de operaciones eficientes y limpias, así como productos de mayor calidad.

La situación tecnológica actual de la petroquímica en México presenta rasgos de obsolescencia, baja rentabilidad y poca diversificación en sus cadenas productivas.

Por lo que la industria petroquímica mexicana debe enfrentar un profundo proceso de cambio, en el que se definan nuevos esquemas de inversión, expansión y modernización, que respondan a criterios de eficiencia operativa, bajo impacto ambiental, y diversificación de las cadenas productivas y de negocios en sus operaciones.

El papel del IMP, como apoyo a la industria petroquímica, dependerá de las definiciones políticas en torno al sector petroquímico.

Las actividades de investigación y desarrollo tecnológico del IMP en petroquímica deberán ser muy selectivas. Solamente se realizarán en áreas en las cuales las grandes compañías licenciadoras de tecnología y productoras no ofrezcan productos maduros en el mercado y que, además, tengan un alto potencial de influencia en operaciones críticas del

sector petroquímico. Se identificarán oportunidades en desarrollo de catálisis combinatoria y se diseñaran por computadora de catalizadores para procesos críticos; se desarrollaran procesos para la oxidación parcial de hidrocarburos; así como procesos para la transformación del metano en nuevos petroquímicos; también de procesos y técnicas de remediación, y mitigación de la contaminación.

El IMP deberá propiciar la formación de un grupo multidisciplinario que participe intensamente en las actividades de planeación del sector petroquímico, como un actor principal en la toma de decisiones. El sector requiere un fuerte apoyo en aspectos de planeación tecnológica, área en la que el IMP ha acumulado capacidad y experiencia únicas para llevar a cabo esta tarea. Para ello, el IMP deberá fortalecer competencias clave y desarrollar otras nuevas.

Se requerirá una amplia apertura para el establecimiento y fortalecimiento de alianzas científico-tecnológicas en el ámbito mundial.

"MEDIO AMBIENTE", se establece que la industria petrolera nacional deberá afrontar diversos retos tecnológicos para mantenerse en el ritmo competitivo del mercado internacional, en el cual la variable ambiental es fundamental. No es factible otro crecimiento que el sustentable, basado en el desarrollo de tecnologías limpias. La tarea de minimizar la generación de contaminantes en los procesos productivos está creciendo mundialmente.

Paralelamente se fortalecen normas, como la ISO 14001, que exigen a las industrias desarrollar productos de calidad y ecológicamente sustentables, con el máximo aprovechamiento de los materiales y recursos dentro de sus procesos.

TESE CON
FALLA DE ORIGEN

El problema del cambio climático es una prioridad en los ámbitos nacional e internacional, que impacta a la industria petrolera por sus importantes emisiones de dióxido de carbono y metano, productos del uso y evaporación de combustibles fósiles. Por este motivo es indispensable desarrollar e incorporar tecnologías que permitan reducir o reutilizar estas emisiones.

Los sectores industriales y del transporte se incorporará el uso de combustibles alternativos como hidrógeno, metanol y etanol, entre otros. Gracias al desarrollo de las ciencias biológicas y la biotecnología habrá oportunidades adicionales para el desarrollo de tecnologías limpias.

Los combustibles fósiles tenderán a disminuir su contenido de azufre y compuestos tóxicos. En México se prevé disminuir a 300 partes por millón el contenido de azufre para el año de 2004, y a 50 partes por millón después del 2010. Habrá que evitar los impactos ambientales ante la necesaria explotación de yacimientos marinos adicionales para incrementar las reservas de gas natural.

Las oportunidades de investigación y desarrollo tecnológico en medio ambiente se definieron a partir del análisis de necesidades y prioridades de la industria petrolera. Se debe trabajar en sistemas de análisis de riesgo y vulnerabilidad ambiental en las escalas local, regional y global; en sistemas de prevención y control de emisión y descargas de contaminantes (*emisiones cero*); en sistemas de evaluación de impacto en ecosistemas marinos; en sistemas para la reducción de gases de invernadero; en la evaluación de combustibles fósiles y alternos; en sistemas inteligentes y expertos para la

detección y control de compuestos tóxicos, y en indicadores de economía ambiental.

Es importante que el IMP desarrolle, en el corto plazo, áreas expertas de vanguardia en inteligencia artificial y robótica, ciencias marinas y oceanografía. Habrá que ampliar las alianzas con instituciones de educación superior y organismos de investigación para una mayor competitividad técnico-científica nacional e internacional.

"BIOTECNOLOGÍA", se señala que esta disciplina se presenta como una tecnología alternativa para la explotación y recuperación del petróleo residual, particularmente ante las exigencias ambientales crecientes, además de sus aplicaciones para tratar los efluentes y sitios contaminados que genera la industria petrolera.

La búsqueda de nuevas reservas petroleras, así como el mejoramiento en la recuperación del petróleo serán una de las áreas donde la biotecnología tendrá una oportunidad de aplicación. Se establece que esta tecnología biológica permitirá recuperar un mayor porcentaje de petróleo residual existente en pozos agotados y en aquellos que tienen problemas de taponamiento, mediante la aplicación de microorganismos específicos.

Los esfuerzos se deberán orientarán al desarrollo científico y tecnológico en áreas bien identificadas de las que resulten innovaciones relevantes para la industria petrolera nacional. Las tecnologías biológicas serán una alternativa para el procesamiento de crudo pesado, ya que permiten reducir el contenido de compuestos orgánicos azufrados y nitrogenados del petróleo y productos; deberá desarrollar nuevas tecnologías de separación de los componentes del petróleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Se ha identificado, también, la transformación de gas natural, GLP, destilados y aceites residuales en productos con mayor valor agregado. Los procesos biológicos permitirán la obtención de unidades estructurales o materiales con cero efluentes y bajos requerimientos energéticos, lo que permitirá un desarrollo sostenido y sustentable del medio ambiente.

Las tendencias ambientales se encaminarán hacia la introducción de nuevos combustibles limpios en el mercado. La biotecnología buscará la producción de combustibles provenientes de insumos renovables (etanol, biodiesel y biogás) que pueden ser utilizados como aditivos de los combustibles provenientes de fuentes fósiles.

Lo anterior permitirá mejorar la calidad de los mismos y cumplir con las normas ambientales, las cuales cada vez serán más exigentes.

"INGENIERÍA MOLECULAR", se recomienda este campo de investigación como una herramienta indispensable en el desarrollo de nuevas tecnologías que involucren el conocimiento de procesos y operaciones a nivel molecular, más eficientes y, como resultado, innovaciones significativas para la industria petrolera del país.

Sé a observado que los crudos mexicanos tienen un porcentaje considerable de compuestos orgánicos pesados (asfaltenos) por lo que se requiere de la realización de investigaciones en el ámbito molecular para hacer predicciones sobre el comportamiento de estos compuestos en tuberías de producción, así como el modelamiento de sus depósitos en superficies metálicas. Asimismo, el diseño de compuestos químicos que inhiban la formación de depósitos en aceites y en las actividades de obtención

de petróleo mediante procesos de inyección se hace necesario contar con herramientas de cálculo adecuadas.

Las operaciones de las nuevas refinerías estarán sustentadas en tecnologías en las cuales la reacción y la separación se lleven a cabo en un mismo equipo, así como en el uso de catalizadores nanoestructurados de alto rendimiento y selectividad, cercana al 100%, cuyo diseño esté soportado por estudios de materiales novedosos por medio de la ingeniería molecular y la química combinatoria, área en la cual el IMP es pionero en el ámbito mundial.

Las oportunidades anteriores, aunadas a estudios de revestimiento químico resistentes y recubrimientos con reconocimiento molecular para controlar la corrosión, serán actividades en las que será necesaria la investigación molecular.

De acuerdo con las oportunidades de investigación anteriormente señaladas, se consideran las siguientes áreas prioritarias: diseño computacional de sitios activos en los niveles atómico y molecular; simulación del depósito de asfaltenos en los poros de las rocas de yacimientos homogéneos o fracturados y la simulación, y diseño de moléculas activas para el desarrollo de inhibidores de corrosión de alta eficiencia que permita su control en las corrientes de proceso.

"COMBUSTIÓN", se concluye que las industrias de refinación y Petroquímica deberán afrontar diversos retos tecnológicos para mantenerse en el ritmo competitivo del mercado internacional. Esto es cierto particularmente donde el calentamiento por medio de la combustión es un paso necesario en varios de los procesos. La capacidad de los gasificadores seguirá en aumento: en el futuro, el gas de síntesis se podría generar a partir de la

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

gasificación y utilizarse para la producción de hidrógeno, metanol y amoníaco, e integrarse así al concepto de refinería y petroquímica.

Debido a que la cantidad de los productos residuales de fondo de barril irá en aumento, se requerirán instalaciones para su utilización en las mismas refinerías. En ellas se podrán usar calderas de lecho fluidizado con piedra caliza para la retención de azufre, asociadas a sistemas de generación eléctrica en ciclo combinado.

La eficiencia energética continuará siendo un parámetro a mejorar, al igual que la disminución en las emisiones de óxidos de azufre a la atmósfera, de ahí que muy probablemente los recuperadores de energía térmica residual encontrarán mayor aplicación, a fin de aprovechar el calor latente de los gases de combustión y retener las emisiones de bióxido y trióxido de azufre.

La tendencia mundial apunta a que la generación de energía eléctrica se incremente a partir de productores independientes. México no será la excepción y posiblemente las instalaciones de refinación y petroquímica no sólo cogenerarán sino trigenerarán; es decir, producirán, conjuntamente, vapor, electricidad y aire acondicionado.

Debido a la necesidad de mejorar la eficiencia energética de los procesos de refinación y petroquímica, la mayoría de los equipos de combustión deberán ser modernizados para este fin, ya que ofrecen un potencial de ahorro atractivo y rentable.

En el momento en que se encuentre un medio de calentamiento seguro y económico, capaz de llevar a los niveles de temperatura requeridos los grandes volúmenes de crudo, refinados y productos petroquímicos, sin

necesidad de quemar combustibles fósiles, se evitará desperdiciar energía y contaminar la atmósfera.

AMENAZAS PARA LA INDUSTRIA PETROLERA.

La variabilidad del precio del petróleo, afecta tanto al alza como a la baja y tiene consecuencias importantes sobre la economía nacional, en particular en el financiamiento del gasto público.

Mayor presencia de las empresas de servicios en el mercado como consecuencia del adelgazamiento y reestructuración de las empresas petroleras multinacionales, apoyados además en un esfuerzo creciente de investigación y desarrollo. Penetración creciente de empresas asiáticas.

Mayor competencia por parte de empresas internacionales petroleras, ahora más integradas y con mayor presencia de mercado.

Fortalecimiento, en el ámbito nacional, de la competencia, sobre todo en los aspectos financieros, tecnológicos y de captación de recursos humanos altamente calificados, en algunos casos con alianzas con empresas internacionales y presencia en las zonas petroleras.

IMPORTANCIA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO EN EL CONTEXTO ECONOMICO NACIONAL.

Los países desarrollados se caracterizan por la generación permanente de innovaciones tecnológicas, sustentadas en una amplia infraestructura de investigación apoyada significativamente por los sectores públicos y privados como un ente primordial dentro de la cadena productiva de una nación. En este

sentido, los centros de investigación en México se constituyen como entidades estratégicas para buscar disminuir la dependencia tecnológica del extranjero y propiciar ahorros sustanciales para las empresas, lo que se traduce en un impacto en la mejora de los niveles de productividad, calidad, eficiencia y rentabilidad.³⁰

El IMP juega un papel primordial en el escenario del Desarrollo Institucional de México, ya que impulsa y apoya a las industrias petrolera, petroquímica, química, energética y conexas, a través del ejercicio de las funciones que le fueron conferidas por Decreto³¹:

1. Investigación científica y desarrollo de nuevas tecnología.
2. Prestación de servicios.
3. Capacitación.

En la actualidad, la energía y los productos derivados de los hidrocarburos son el motor de la economía mundial. Los avances en esta materia derivan en logros importantes, tanto en aspectos de una racionalización y óptimo aprovechamiento de recursos, como en el mejoramiento en la calidad de productos y servicios, sin olvidar la reducción de costos y el consecuente beneficio de las finanzas nacionales. Es por ello que el trabajo que desarrolla el IMP, en cuanto a la investigación y desarrollo tecnológico de los procesos de exploración, explotación, transformación y transporte de hidrocarburos, tiene un carácter prioritario para el sector energético.

³⁰ Informe de Labores 1989-1990, Instituto Mexicano del Petróleo

³¹ Informe de Labores 1990-1991, Instituto Mexicano del Petróleo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La explotación de los recursos naturales conlleva un compromiso social, económico y ecológico ante las futuras generaciones de mexicanos. El IMP, conciente de este hecho, ejecuta acciones que inciden positivamente en el aprovechamiento racional, conservación y ampliación de los recursos naturales no renovables, haciendo los procesos más rentables y eficientes. De igual manera, destina importantes esfuerzos para propiciar el equilibrio ecológico de nuestro hábitat y contribuir a crear un ambiente adecuado para el desarrollo de la vida nacional.

La mayor parte de los quehaceres institucionales se enfocan a darle el mejor servicio y apoyo a la empresa más importante y prioritaria del país, PEMEX. Por lo tanto el respaldo tecnológico y de servicios impacta directamente en la eficientización de los procesos de PEMEX y, por ende, de la industria energética nacional. Aunado a ello, se contribuye al fortalecimiento de las exportaciones y a la sustitución de importaciones de bienes y servicios.

Las innovaciones y mejoras generadas por el IMP, aunadas a la prestación de servicios especializados, han aparejado el beneficio económico de sustituir importaciones de productos y servicios con el consecuente ahorro de divisas, manteniendo y en muchos casos superando los niveles de calidad técnica de los insumos requeridos por la industria nacional. Además, con la mejora de los insumos y el abaratamiento de sus costos, se coadyuva en el aumento de la competitividad y en la posibilidad de incrementos en las exportaciones.

Nuestro país cuenta con una situación privilegiada para recibir y aprovechar al máximo la inversión extranjera. Por tal motivo es necesario propiciar el mayor interés para que puedan ser atraídos dichos capitales. En ese sentido, un factor fundamental es la formación y actualización de cuadros técnicos y profesionales capaces de generar un desarrollo económico atractivo. Al respecto, el IMP, a

través de sus programas de capacitación y perfeccionamiento Profesional, se mantiene a la vanguardia en la trasmisión de conocimientos y formación de personal altamente calificado.

La improvisación no tiene cupo en las tendencias modernas de dirección de la economía, el progreso se apoya en el estudio planificado de las actividades y recursos. El IMP, ante esta situación, responde realizando estudios e investigaciones económicas e industriales, que de manera estratégica apoyan el desarrollo de las industrias petrolera, química y petroquímica.

4. 2 NECESIDAD DE MODIFICAR EL CONCEPTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA PREVENIR UNA POSIBLE AFECTACIÓN EN EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CIENTIFICO DEL PAÍS.

El petróleo ha sido históricamente un elemento indispensable para el desarrollo económico, desde el surgimiento del capitalismo hasta nuestros días. Por esa razón, disponer de él ha estado en el centro del interés de todos los países del mundo, ya que es un instrumento de dependencia de aquellos países que no lo tienen. Porque sin soberanía energética no puede lograrse la soberanía plena de ningún Estado.

El petróleo, recurso natural no renovable, radica una importancia estratégica como fuente de energía y como materia prima para fabricación de un sinfín de derivados petroquímicos, de ahí la importancia de la investigación y el desarrollo tecnológico en ese sector de la economía de nuestro país, ante el riesgo de erogar una gran cantidad de divisas por concepto de regalías por el uso de tecnologías y procesos en las distintas fases de la exploración,

TEXAS COM
FALLA DE ORIGEN

explotación, transformación, distribución y comercialización de los hidrocarburos.

Para los mexicanos, la historia del petróleo se inicia propiamente en 1938, cuando el Presidente Lázaro Cárdenas decidió nacionalizar la industria y someterla al control del gobierno. La empresa que se constituyó entonces se convirtió en un símbolo de autonomía nacional y en el principal instrumento para impulsar el desarrollo del país denominada Petróleos Mexicanos (PEMEX.)

Durante el período en que se procuró la sustitución de importaciones y que se prolongó hasta la década de los años setenta. La disponibilidad de energía barata, muchas veces subsidiada, constituía la base del esfuerzo de industrialización a lo largo de muchos años, especialmente durante el periodo denominado "desarrollo estabilizador".

Esa misma década de los años setenta, el modelo de crecimiento hacia dentro empezó a perder vigor. Ello coincidió con el descubrimiento de nuevos yacimientos que hicieron crecer dramáticamente la magnitud de las reservas petroleras de México.

Durante los años finales de la década, se hicieron enormes inversiones para aprovechar las reservas y los elevados precios internacionales del petróleo.

Por algunos años, más de dos terceras partes de las exportaciones mexicanas y más del cincuenta por ciento de los ingresos fiscales del gobierno provinieron del petróleo. Esta situación condujo a que en el período caracterizado por crisis económicas recurrentes y bajo crecimiento, las décadas de los años ochenta y noventas, el gobierno utilizara a PEMEX como un soporte

financiero de los programas de ajuste y en los esfuerzos por reformar la estructura de la economía mexicana.

Al inicio de la última década del siglo pasado, se abandonó en PEMEX la orientación de maximizar volúmenes de producción y se sustituyó por el criterio de optimizar los resultados económicos.

Esto coincidió con la disminución de la intervención económica del gobierno, la culminación de la apertura comercial y la suscripción del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

Los tiempos y las circunstancias cambian. A pesar de que ahora PEMEX enfrenta numerosos retos, permanece como un símbolo de la fuerza de la economía nacional. Su significación actual es resultado de la historia misma del petróleo en México y de la competencia por las reservas, la producción y los mercados entre las grandes corporaciones petroleras en el mundo, PEMEX incluido.

PEMEX desempeña un importante papel en la industria petrolera mundial. Según publicaciones recientes, es la tercera mayor empresa productora de crudo y la novena en producción de gas. En reservas probadas de crudo ocupa el séptimo sitio, por encima de grandes empresas recientemente fusionadas. México, como país, se ubica en quinto lugar como productor de crudo y en los primeros nueve como exportador. Es decimotercero en capacidad de refinación.

México posee un volumen de reservas totales de hidrocarburos de 56 mil 154 millones de barriles de petróleo crudo equivalente al 1° de enero de 2001, de los cuales 32 mil 614 millones son reservas probadas.

Hoy, seis décadas más tarde, obligados por la globalización económica mundial tenemos que darle a la expropiación un nuevo sentido. La del petróleo seguirá siendo una industria nacional de carácter estratégico y, por lo tanto, pública, pero deberá transformarse con sentido empresarial para que sus resultados mejoren en beneficio de todos.

Actualmente nos encontramos en una época de transición hacia formas nuevas de organización y convivencia social, en un movimiento económico mundial en el que se ha procedido a la formación de regiones económicas hegemónicas, dentro de la dinámica moderna del comercio internacional, del programa de desarrollo de las economías nacionales liberales. Nos alcanzó el proceso de la globalización por regiones mundiales, que ha venido a constituir la estrategia para organizar el desarrollo financiero, y facilitar el acceso adecuado de los diversos Estados a la libre concurrencia de los grandes mercados internacionales.

Dicha globalización económica mundial ha sido inevitable para México, fundamentalmente por su petróleo y por su ubicación geográfica, articulada con los Estados Unidos de América. Y bajo este contexto ha venido a derivar en el diseño y puesta en acción de estrategias sugestivas de productividad, apertura comercial y flexibilización en sus relaciones laborales, entre otros.

Un nuevo tipo de sociedad se manifiesta bajo el impacto de una revolución científica y tecnológica sin precedentes por lo cual nos encontramos frente a circunstancias y desafíos que hay que enfrentar.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A fin de enfrentar estos retos y aprovechando las nuevas oportunidades (TLC, OCDE.), México es hoy participante activo de los procesos de cambio en el mundo.

La economía mexicana ha sido orientada durante los dos últimos regímenes hacia la reconstrucción, la reestructuración y la modernización del aparato productivo nacional, en la búsqueda de una nueva inserción en la economía mundial de más participación en el cambio internacional de bienes, servicios y capitales.

Paralelamente a este proceso surgió la divulgación, liderada por el Estado Neoliberal de una nueva cultura de "Calidad Total", "Productividad", "Gestión Administrativa y Gerencial", etc., según la cual el que produce más y mejor (mayor cantidad—cero defectos) en menos tiempo (menor número de horas trabajo—hombre), será quien sobreviva y obtenga el triunfo.

Se dice que un estado moderno, requiere de la planeación como paso principal para obtener un grado de desarrollo económico y social, que permita programar el manejo óptimo de los recursos disponibles del país, adecuado a ello para que en forma sistemática justa, continúa y dinámica aplique y coordine en su implantación de métodos de investigación social, los principios que le rigen y las técnicas más modernas que se han desarrollado en la capacitación y en materia de administración y economía. Todo ello con el fin de garantizar a cada individuo la realización de sus potencialidades y su contribución más eficaz al desarrollo cultural, social y económico del país.

Para poder obtener un desarrollo sostenido en el país desde el punto de vista económico, Político, social y cultural, se hace necesario el ejercicio decidido de las actividades de investigación y desarrollo tecnológico, que a

través de actividades creativas encaminadas a la solución de los problemas y a la mejora de procesos y productos, coadyuve al sólido despliegue de los sectores productivos.

Los países desarrollados se caracterizan por la generación permanente de innovaciones tecnológicas, sustentadas en una amplia infraestructura de investigación apoyada significativamente por el sector público y privado como un ente primordial dentro de la cadena productiva de una nación. En este sentido, los centros de investigación en México se constituyen como entidades estratégicas para buscar disminuir la dependencia tecnológica del extranjero y propiciar ahorros sustanciales para las empresas, lo que se traduce en un impacto en la mejoría de los niveles de productividad, calidad, eficiencia y rentabilidad.

México, siendo un país dependiente, puede modernizar su economía transformándola en una de tipo industrial, incluso con tecnologías avanzadas, con soberanía y equidad en la distribución justa del producto social, pero esto exige la intervención del Estado en la economía, como agente directo, productor y distribuidor de los bienes estratégicos y prioritarios para el interés nacional, generador de satisfactores y estimulador de formas sociales y cooperativas de producción.

Los centros de investigación en México se constituyen como entidades estratégicas para buscar disminuir la dependencia tecnológica del extranjero y propiciar ahorros sustanciales para las empresas, lo que se traduce en un impacto en la mejoría en los niveles de productividad, calidad, eficiencia y rentabilidad.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

PEMEX es la principal empresa de nuestro país por sus aportaciones económicas al erario de la Nación, participando con ello en la calidad de vida de los mexicanos, y es la principal demandante de investigaciones y desarrollos tecnológicos.

Es aquí donde el Instituto Mexicano del Petróleo (IMP.) juega un papel primordial en el desarrollo Institucional de México, ya que impulsa y apoya a las industrias petrolera, petroquímica, química, energética y conexas, a través de las funciones que le fueron conferidas por decreto:

Investigación científica y desarrollo de nuevas tecnologías, prestación de servicios y capacitación.

El trabajo que desarrolla el IMP, en cuanto a la investigación y desarrollo tecnológicos de los procesos de exploración, explotación, transformación y transporte de hidrocarburos, tiene un carácter prioritario para el sector energético. Por otra parte ejecuta acciones para el aprovechamiento racional, conservación y ampliación de los recursos naturales no renovables y propicia también el equilibrio ecológico.

Con la ejecución de los proyectos considerados en el programa multianual de inversiones de PEMEX para el mantenimiento de presión, para la recuperación secundaria y mejorada y para el desarrollo y la explotación de campos, podrán reclasificarse volúmenes probables o posibles hacia la categoría de reservas probadas. Esto presupone, sin embargo, que se autorizarán recursos de inversión que sean oportunos, suficientes y estables.

La mayor parte de los quehaceres institucionales se enfocan a darle el mejor servicio y apoyo a la empresa más importante y prioritaria del país, PEMEX. Por lo tanto el respaldo tecnológico y de servicios impacta directamente en la

eficientización de los procesos de PEMEX y, por ende, de la industria energética nacional. Aunado a ello, se contribuye al fortalecimiento de las exportaciones y a la sustitución de importaciones de bienes y servicios.

Las innovaciones y mejoras generadas por el IMP, aunadas a la prestación de servicios especializados, han aparejado el beneficio económico de sustituir importaciones de productos y servicios con el consecuente ahorro de divisas, manteniendo y en muchos casos superando los niveles de calidad técnica de los insumos requeridos por la industria nacional. Además, con la mejora de los insumos y el abaratamiento de sus costos, se coadyuva en el aumento de la competitividad y en la posibilidad de incrementos en las exportaciones.

Nuestro país cuenta con una situación privilegiada para recibir y aprovechar al máximo la inversión extranjera. Por tal motivo es necesario propiciar el mayor interés para que puedan ser atraídos dichos capitales. En ese sentido, un factor fundamental es la formación y actualización de cuadros técnicos y profesionales capaces de generar un desarrollo económico atractivo. Al respecto, el IMP, a través de sus programas de capacitación y perfeccionamiento Profesional, se mantiene a la vanguardia en la trasmisión de conocimientos y formación de personal altamente calificado.

La improvisación no tiene cupo en las tendencias modernas de dirección de la economía, el progreso se apoya en el estudio planificado de las actividades y recursos. El IMP, ante esta situación, responde realizando estudios e investigaciones económicas e industriales, que de manera estratégica apoyan el desarrollo de las industrias petrolera, química y petroquímica.

Consideramos que es muy importante que se invierta más en el desarrollo de la investigación científica y tecnológica en México, para no tener que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

importarla, pues esto conlleva un alto precio a nuestra economía en la erogación de divisas, además que cuando se acabe el petróleo por ser este un recurso no renovable para México, los países que importan tecnología seguirán teniendo tecnología que importar.

Una vez que hemos señalado la importancia del IMP como entidad estratégica del país, mencionare las transformaciones que han tenido los Organismos descentralizados y entre los que se encuentra el IMP en sus relaciones laborales.

Mencionaremos que con la Nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se reafirmaron los principios de los estatutos que le precedieron respecto a la relación jurídica de trabajo entre el Estado y sus servidores, como derecho social, estableciendo la inamovilidad de los empleados de base y consignando las garantías sociales mínimas a favor de los burócratas consignadas por el artículo 123 Constitucional en su apartado "B" reconociendo al mismo tiempo el derecho de asociación profesional y limitando de tal manera el derecho de huelga, que resulta imposible su realización práctica.

Inconstitucionalmente amplía su ámbito de vigencia para los trabajadores que prestan su servicio en los Poderes de la Unión y al Departamento del Distrito Federal y que son los que únicamente la constitución señala, ampliándola de manera arbitraria incluyendo también a los Organismos Descentralizados.

Pensamos que este fue un instrumento de control en el que el Gobierno Federal determinaba objetivos y metas, en cuanto a la administración pública se refiere.

.....

El cambio de legislación aplicable a estos organismos federales descentralizados ha traído consecuencias e inconformidades, debido a que los apartados "A" y "B" y sus leyes reglamentarias idéntico no son, por ejemplo, el caso de la inamovilidad, también conocida como estabilidad en el empleo, otra diferencia que hay que resaltar y que en este trabajo lo analizaremos más a detalle es el pleno ejercicio del derecho de huelga.

La situación de los sindicatos de los organismos descentralizados que han hecho su cambio de régimen del apartado "B" al apartado "A", estos se ubican en situación diferente, ya que es posible que ejerzan plenamente el derecho de huelga, así como el de obtener un Contrato Colectivo de Trabajo, en lugar de las Condiciones Generales de Trabajo.

Esta jurisprudencia abrió camino para que los trabajadores de los Organismos descentralizados pudieran integrarse a la democratización para ser reivindicados en sus verdaderos derechos laborales, como son libertad sindical, y la negociación colectiva, así como el pleno ejercicio del derecho de huelga, entre otros.

Actualmente nuestro país refleja avances sustantivos en diferentes órdenes de la vida política, económica y social, entre otros. Las grandes transformaciones que experimenta México dentro del movimiento económico mundial lo ha llevado a tener nuevas relaciones laborales y por consecuencia obliga al gobierno federal a poner en acción estrategias modernas de productividad, apertura comercial y flexibilización y paralelamente a esto con una sociedad cada vez más exigente para con sus instituciones, esto le significa a la administración pública la necesidad de incrementar su capacidad y

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

calidad de respuesta, ante las demandas de bienes y servicios que legítimamente la población en general requiere.

El Gobierno Federal trata de insertar reformas estratégicas administrativas, como es el Servicio Civil de Carrera como una estrategia, para modernizar los sistemas de administración de personal del Estado y que además, también se quiere introducir en los diferentes campos de la actividad productiva del país. Es la acción cotidiana de los trabajadores al servicio del estado lo que permite el seguimiento de los objetivos y metas del gobierno.

Pensamos que este instrumento es una clara tendencia a una individualización de las relaciones de trabajo, y dudamos de la capacidad de acción de las organizaciones profesionales para evitarla, además que sería inútil la negociación colectiva, lo cual generaría una desigualdad en materia de ingreso.

El presente trabajo no pretende minimizar en cierto modo, los objetivos que en el Servicio Civil de Carrera se delinea. El único propósito es el tratar de que se observen las consecuencias de la introducción de este instrumento y que de alguna manera puede llevar a que se pierdan muchos de los derechos ganados por los trabajadores de la administración pública. En lo referente a los sindicatos su participación debe ser más activa y además más flexible por las condiciones actuales en que vive México para aprovechar las innovaciones tecnológicas y organizativas así como para lograr una mayor implicación de los trabajadores en los retos productivos. Si se quieren evitar las consecuencias, en lugar de favorecerlas, como son la supresión de conquistas obreras, desmantelamiento de contratos colectivos, la proliferación de los contratos temporales, declaración de inexistencia de la huelga, imposición de bajos salarios, etc., habría que promover un mejor aprovechamiento de las amplias

oportunidades que la ley permite en materia de flexibilidad interna e incluso ampliarlas (por ejemplo en el manejo de los tiempos de trabajo, negociación colectiva, así como la negociación de la huelga) a través de las reformas de nuestras leyes laborales y de una auténtica contratación colectiva.

Deben crearse además las condiciones institucionales que vinculen los salarios a la productividad, para no dejarlos exclusivamente librados a la fuerza sindical, si es que se quiere poner un freno a la contribución de los bajos salarios en el aumento de la pobreza y mejorar la distribución del ingreso, situaciones que se agravarían si se eliminan las pocas garantías de que hoy disfrutan los trabajadores. Pero tampoco se puede aceptar que el proyecto modernizador opere con impunidad arrastrándonos a un deterioro de los derechos de los trabajadores.

A pesar de la flexibilidad de la producción, de la organización del trabajo y de la legislación laboral y que han sido temas muy frecuentados en los últimos años, las propuestas flexibilizadoras no se han dirigido a las normas restrictivas del ejercicio de huelga. Punto importante para el presente trabajo.

Una vez que hemos mencionado la importancia de dos importantes organismos públicos del país en el papel que juegan en la vida económica del mismo, la situación en la que actualmente nos encontramos en un mundo de transformación económica y la situación de los servidores públicos a través del tiempo y la que actualmente atraviesan que es una mayor autonomía de las empresas y a una individualización de las relaciones de trabajo. Ahora nos evocaremos a mencionar lo referente a la huelga en cuanto a su necesidad de reglamentación, primeramente la situación de las empresas públicas prioritarias especialmente el caso del IMP y sus posibles consecuencias en caso de una huelga, así como se podría introducir este derecho a la flexibilización en su

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

caso, por la situación en la que se encuentra México en el ámbito económico mundial y en este renglón la reglamentación del pleno ejercicio de la huelga.

En el sentido en que los sindicatos de los Órganos Descentralizados rigen hoy sus relaciones laborales por el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, hace que los sindicatos de estos organismos públicos ejerzan plenamente su derecho de huelga y por lo tanto efectúen el cierre de las instituciones, situación que para los organismos estratégicos del país sería un golpe para el desarrollo económico del mismo.

Al ejercer el derecho de huelga por parte de los sindicatos en estas instituciones IMP y PEMEX, en su carácter de ser organismos públicos y por las mismas actividades que realizan (Servicios esenciales), este derecho se contraponen con los intereses del pueblo.

El cierre de la Institución en el caso del IMP traería como consecuencias, el retraso y a veces la pérdida de los proyectos de investigación que ahí se realizan para el desarrollo tecnológico y en consecuencia no cumpliría con los compromisos asumidos y que en un punto anterior ya se han hecho mención.

Para la industria petrolera en cuanto al cierre de PEMEX sería desastroso, por el incumplimiento de sus actividades tanto en el contexto nacional como el internacional, por el desbaste de hidrocarburos y que en un contexto económico repercutiría gravemente en la vida nacional, porque esto traería como consecuencia la paralización de muchas actividades y al igual que el IMP no cumpliría con sus compromisos y además como empresa internacional tampoco cumpliría con sus compromisos de exportación de hidrocarburos con los agentes económicos internacionales o sea sus clientes.

Con la experiencia de algunos países de Latinoamérica en lo que se refiere a la huelga, y en la que tienen reglamentaciones limitativas, se han apreciado la aparición de nuevas modalidades de conflictos colectivos o formas atípicas de huelga.

Ante una regulación restrictiva y ante una flexibilización del trabajo, los titulares del derecho de huelga flexibilizan su ejercicio asumiendo novedosas modalidades que procuran eludir las restricciones normativas y adaptar el conflicto al nuevo sistema productivo.

En nuestro país la huelga ha dejado prueba de su fuerza y autenticidad al clamar su evolución como derecho de más alto rango, ser reconocido en nuestra constitución. Es por ello y que por las tendencias actuales de la modernidad y las transformaciones en la organización del trabajo, los avances científicos y tecnológicos, así como las nuevas formas de producción y la reducción de los efectivos sindicales. Se plantea la necesidad de introducir en nuestra legislación modalidades del ejercicio de huelga, para que este derecho siga cumpliendo la función equilibradora que le compete, ya que de lo contrario, aquellos cambios podrían vaciar de contenido la noción de autotutela.

La definición de la huelga ha sido una de las vías de limitación de la huelga ya que el efecto y muchas veces el objetivo es, el de excluir a ciertas modalidades del conflicto, esto se debe a la rígida regulación legal y jurisprudencial, al prejuicio ante el conflicto y estrecha definición del concepto de la huelga como forma de limitarla y así excluir modalidades de huelga.

En Uruguay, la huelga es un derecho reconocido por la Constitución en su artículo 57 menciona: "La ley promoverá la organización de sindicatos

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá así mismo, la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Declarase que la huelga es un derecho gremial, sobre esta base se reglamentara su ejercicio y efectividad".

La definición y la delimitación quedan, así, en manos de la doctrina, a la que se le abren dos posibilidades: prescindir de una definición apriorística o elaborar una definición amplia.

En Brasil el artículo 2 de la ley 7.783/89 tampoco define a la huelga, aunque prevé la posibilidad de que sea ejercida con abuso. Siendo esta otra técnica de limitar el derecho de huelga, tendiente a excluir la de ciertas finalidades o modalidades y que producen un daño en el sacrificio de los huelguistas.

Argentina es otro país en el que se limita el ejercicio de huelga. Ya que carecer de una definición normativa sobre la huelga, la jurisprudencia y la doctrina predominante han considerado que no configuran huelgas los paros parciales, el trabajo a desgano o a reglamento y todo movimiento que no configure un incumplimiento total de la obligación de trabajar. Se excluye también del concepto de huelga la que no se propone la defensa de un interés específico del sector que la realiza como también la huelga de solidaridad ya que afectaría a partes extrañas al conflicto.

En casi todos los países de América latina, incluyendo a México, la legislación laboral, es protectora de los derechos individuales del trabajador y por el contrario en cuanto a derechos colectivos se refiere se caracteriza por ser

muy reglamentarista, interventora, rígida, limitativa, a veces opresiva en materia de libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga.

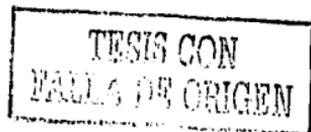
Casi todas las reformas legislativas flexibilizadoras se han concentrado en Latinoamérica y en ese camino va México, y sólo se han concentrado en la desregulación del Derecho individual del trabajo, manteniendo en términos generales, el carácter interventor del Estado, reglamentarista y restrictivo de la legislación sobre el Derecho Colectivo del Trabajo, pues este ha sido un instrumento de control estatal. Y pensamos que si es necesario flexibilizar se debe iniciar en materia de sindicalización, negociación colectiva y huelga.

La aparición de nuevas modalidades de conflictos colectivos como consecuencia de la posmodernidad ha llevado a propuestas de flexibilización de la legislación del trabajo como son la eliminación, disminución, aflojamiento o adaptación de la protección laboral clásica, con la finalidad de aumentar el lucro y la expectativa de que ello incremente la inversión y ésta, a su vez, mejore el empleo o la competitividad de la empresa, esto conlleva a una flexibilización práctica de la huelga.

A continuación haremos mención de lagunas nuevas modalidades de conflictos colectivos de trabajo estas son definitivamente variadas y se encuentran constantemente cambiando:

1. Esta acción se constituye por los comunicados, murales, carteles o carteleras, distintivos, brazaletes, binchas, etc.

Un ejemplo es la huelga japonesa, en el que el uso de binchas, brazaletes o distintivos, como forma de exteriorizar la situación, especialmente por parte del personal que está en contacto con el público, la cual es una forma de afectar la imagen del empleador ante la opinión pública.



2. Declaraciones públicas y conferencias de prensa.
3. Asambleas Informativas, se vinculan con el derecho de los representantes de los trabajadores a ingresar al lugar de trabajo y con el derecho de reunión y de asamblea en el mismo.
4. Silencio o ruido, ambos concertados y concentrados en un breve lapso.
5. Serpientes o trencitos o bien las sentadas que son recorridos por el local de trabajo en filas ondulantes formadas por trabajadores, y que además son pequeñas concentraciones de trabajadores dentro del área de trabajo.
6. Los piques externos, fuera de la fábrica y que son marchas, concentraciones, manifestaciones y que apuntan a afectar la imagen de la empresa ante la opinión pública.
7. Boicott, puede ser inmediato o directo, cuando se dirige contra el empleador o secundario, mediato o indirecto, cuando trata de afectar a otras empresas suministradoras o compradoras. Un caso particular de huelga parcial y boicott, se da en aquellos casos en que el personal que no esta en conflicto con su empleador, detiene solamente aquellas actividades dirigidas a otras empresas que sí esta en conflicto (no se despacha mercadería para ella, por ejemplo.)
8. El trabajo a reglamento, la no-colaboración, la huelga de celo o tortuguismo (como se le denomina en Brasil), es la negativa a trabajar horas extras o a realizar prestaciones personales a clientes o a directivos, que aún sin ser obligatorias, normalmente se efectúan en momentos no conflictivos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

9. Huelga de brazos caídos, huelga blanca o trabajo a desgano, el ritmo de trabajo es lento.
10. Huelga activa, hipertrabajo, o huelga al revés, que consiste en incentivar exageradamente el ritmo de trabajo.
11. La Ocupación de los lugares de trabajo, es también una modalidad del ejercicio del derecho de huelga en situaciones de peligro de la fuente de trabajo o para evitar el abastecimiento a otra empresa en conflicto.
12. Huelga relámpago, de advertencia o simbólica, es el mini paro, de escasa duración, ejemplo, de un minuto, que en algún caso se ha llegado a proponer en Italia, como mera virtualidad.
13. Huelga por tiempo determinado, es la que por concertación de los trabajadores se lleva a cabo sea por un día, unas horas una hora, diez minutos. Existe un ejemplo claro de esta modalidad en que los trabajadores petroleros de Venezuela se fueron a huelga solamente por un día.
14. Huelga intermitente, cuando se alternan paros más o menos breves con lapsos de trabajo, en Italia se le denomina huelga con hipo.
15. Huelga turnante, rotativa o articulada, se suceden paralizaciones que no afectan simultáneamente a toda la empresa ni a todos los trabajadores, sino que se concentran sucesivamente en diversos sectores del proceso productivo, de modo de obstaculizarlo con menos horas de huelga y manteniendo la disponibilidad de una parte importante de los trabajadores. Esta forma de huelga fragmentada constituye una forma característica de la sociedad industrial contemporánea.

16. Huelga neurálgica o huelga trombosis, es una huelga parcial, concentrada en un determinado sector, más o menos estratégico, cuya inactividad paraliza a otro.

17. Huelga parcial, afecta a un solo sector, actividad o tarea de las múltiples que forman parte de la prestación laboral completa, que normalmente brindan los trabajadores, un ejemplo muy novedoso de este tipo de huelga es el empleado en España por los médicos, que consiste en brindar la atención médica completa, pero absteniéndose de escribir los registros o fichas clínicas o de extender las recetas, a este tipo de huelga le denominan "huelga de Bolígrafos".

18. Ciberhuelga, es aquí donde la automatización e información de la producción y la gestión, abren un nuevo espacio para la acción conflictiva. La obstrucción del funcionamiento normal de la empresa puede realizarse ahora de diferentes formas, si se conocen apropiadamente las técnicas, como son el uso de la informática. Un ejemplo es la ciberhuelga llevada a cabo por los trabajadores de Elf perteneciente a la rama petrolera, en 1999 en Francia y en el que se hizo uso con éxito de la informática, ya que se obstruyó el factor de producción y se utilizó como instrumento de difusión del conflicto, además bloqueó todo el sistema de gestión de la empresa (de hecho se paralizó íntegramente) y paralelamente se creó un sitio web, destinado para las filas económicas, a la prensa y para los demás interesados en el conflicto.

19. En prensa, se trata de ocupar espacios simbólicos del adversario en su publicidad y en su imagen, avisos en la televisión sobre la situación del conflicto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

20. Huelga general, como resultado de un plan estratégico se decreto paralización de las actividades laborales, concertada por los trabajadores dentro de una determinada rama de la industria o el comercio, o bien dentro de ciertas empresas, se estima que se habla entonces de huelga total. Se le diferencia, de esta suerte, de la huelga general, en la cual suspensión articulada del trabajo se realiza por la totalidad de trabajadores, sin limitación alguna, de tal suerte que se paraliza toda la vida económica.

21. Huelga política dirigida a confrontar fuera del contexto laboral o de los conflictos colectivos de trabajo, los excesos del sistema, su corrupción o resistencia, o que bien puede tender a la ubicación de posiciones dentro de la esfera del poder.

Así, dentro de la experiencia sindical contemporánea, la huelga general es realizada como una medida de presión sobre los abusos del gobierno o como defensa de Posturas, intenciones o fines políticos.

Estas son algunas formas de modalidades de conflictos colectivos y por consiguiente del ejercicio de huelga y que se han diversificado para abarcar las nuevas formas de organización técnica del trabajo de escala mundial.

La huelga es un derecho, una potestad equilibradora entre los diversos factores de la producción o compensatoria, uno de los instrumentos de protección o tutela del derecho del trabajo, en este caso autotutela, y que se caracteriza como una forma unilateral de presión dirigida a acelerar la solución de un conflicto y que se traduce en alteraciones a la paz laboral para hacer valer ciertas pretensiones o reclamaciones colectivas, al punto de estar amparada por la Constitución.

Nuestra Constitución en su artículo 123 fracción XVII a la letra dice: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros."

Reconoce la existencia de las huelgas, sin definirla. Y en ese sentido, toda definición corre el riesgo de resultar restrictiva y dar razón a las sentencias de que "definir es limitar" o "definir es excluir".

Puig Hernández señala que el Constituyente dispuso que no se necesitaran ni siquiera la preexistencia de la ley reglamentaria aplicable en cada entidad federativa, en consecuencia, los fundamentos legales de la institución jurídica, son directamente de las fracciones XVII y XVIII del original 123 Constitucional, donde la huelga es un derecho subjetivo social de carácter originario, sin más limitaciones que las siguientes³²:

1. Tener por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
2. Dar aviso con diez días de anticipación, a la junta de la fecha señalada para suspensión del trabajo, cuando se trate de servicios públicos, y
3. Que la mayoría de los huelguistas no realice actos violentos contra las personas o las propiedades;
4. Que no se lleve a cabo, en caso de guerra, en los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

³² 1 PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, *Teoría y práctica de la huelga en México*, Editorial Porrúa, México, 1989, p. 186.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Con el ánimo de reglamentar la huelga, se le ha dado un carácter de acto jurídico, y con ese carácter fue reconocida en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, al considerarla como "acto jurídico", es decir como una manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, requiere para su existencia que se produzcan ciertos "requisitos" a efecto de alcanzar la categoría de elementos esenciales o estructurales, los cuales de no cumplirse producirían la inexistencia de la huelga. De esta manera, su ejercicio esta condicionado al cumplimiento de los requisitos de forma, fondo y mayoría.

En opinión de Puig Hernández, la huelga es una garantía laboral que se ejerce directamente por los trabajadores y rebasa los contenidos del acto jurídico. Que toda vez se trata de un Derecho social subjetivo en virtud de ser una potestad legal establecida en la Carta Magna a favor de los trabajadores, resulta innecesario realizar un acto con anticipación al ejercicio de ese derecho. Sólo para que la misma sea válida, se requiere de un acto jurídico posterior, pero el mismo se perfecciona al margen de la huelga.³³ Por su parte De Buen señala que la huelga cumple sus fines directos con la suspensión de labores y se trata de un medio lícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras, pero la misma no da origen al contrato colectivo, ni a su revisión, ya que estos emergen por acuerdo de voluntades, un laudo arbitral o de una sentencia colectiva.³⁴

Coincidimos con lo manifestado por Néstor de Buen, pues en el estricto sentido del concepto de la huelga, como la "suspensión de labores", no puede prejuzgarse sobre la existencia o no de huelguistas simpatizantes.

³³ 1 PUIG HERNÁNDEZ, *Op.Cit.*, p. 175

³⁴ BUEN L., *Derecho del Trabajo*, Tomo. II, Quinta. edición, Editorial Porrúa, México, 1983, p.832.

La huelga como tal, se da, y por disposición de la ley, los requisitos (fondo, forma y mayoría) son exigibles con posterioridad a la suspensión de labores, y únicamente respecto a su calificación en existente o ilícita o en torno a la imputabilidad, pero no sobre el fenómeno mismo.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 440 a la letra dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Esta definición que hace la LFT desde nuestro punto de vista es totalmente rígida y restrictiva, es una definición estrecha de la huelga ya que la somete únicamente a la suspensión temporal y por lo tanto excluye deliberadamente otras modalidades de huelga.

Podemos desprender que, los requisitos que se exigen para la huelga no son tal en función de la misma. Ya que ésta puede darse de manera cierta, real y efectiva, pudiendo ser a la vez improcedente jurídicamente. Tales requisitos son para los efectos de que la misma se considere existente pero son independientes de la suspensión de las labores efectivas, pues los mismos se hacen presentes con posterioridad al estallamiento de la huelga y a petición de parte³⁵.

Una vez que hemos expuesto las limitaciones que existen para el concepto de huelga, ahora mencionaremos, las limitaciones que a nuestro parecer existen en los requisitos de forma en nuestra ley reglamentaria.

³⁵ Este ha sido el criterio de una gran parte de la doctrina, sin embargo, las reformas de 1980 y específicamente, el artículo 923, la situación ha variado al grado de constituir algunos de estos requisitos en un acto preliminar de calificación de la huelga.

La forma, en el ejercicio del derecho de huelga esta dado en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo y se refiere al escrito de emplazamiento a huelga, cuyo contenido será el siguiente:

Debe ser dirigido al patrón.

Especificar las peticiones

Precisar el objeto.

Señalar el día y hora de suspensión de labores o el término de prehuelga.

Presentación por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (sea Federal o Local), autoridades del trabajo o políticas del lugar de ubicación de la empresa.

Aviso de suspensión de labores, 10 días para servicios públicos y 6 para otros.

El requisito de forma de la fracción III del artículo 920 de la LFT. Y que se refiere al preaviso, va más allá de la fracción XVIII del 123 Constitucional, pues este sólo establece el preaviso para los servicios públicos, pero no respecto de los demás servicios como lo hace la fracción de la Ley reglamentaria.

Otro punto es el término del período de prehuelga, pues si bien la Ley de la materia señala término mínimo para ello, no dice nada respecto del término máximo, provocando graves consecuencias tanto para el patrón como para terceros acreedores, ya que con motivo de la notificación del emplazamiento a huelga, el patrón se constituye en depositario de los bienes, con todas las limitaciones que ello implica.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De lo anterior se desprende que efectivamente la Ley Reglamentaria señala más limitaciones para el ejercicio de huelga.

Pasando a los requisitos de mayoría estos están dados por los artículos 451, fracción II y 459 fracción I de la LFT, y señala que la suspensión de labores debe ser por la mayoría de los trabajadores, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, pero en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

Del precepto primeramente señalado se desprende que la "mayoría" no constituye un requisito de la huelga, pues este solo puede ser verificable con la calificación de la huelga, es decir, es posterior al estallamiento de la huelga.

En segundo lugar, en virtud de que la Ley no consigna con precisión a que mayoría se refiere, la Suprema Corte de Justicia ha establecido que debe entenderse por tal, la mitad más uno de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa y acudan al recuento³⁶.

Por último, cabe concluir que la "mayoría" debe existir con posterioridad al estallamiento de la huelga, y se hace presente al momento del recuento, como se desprende del artículo 931 de la LFT.

Los requisitos de fondo encuentran su fundamento en los artículos 123 Constitucional, fracción XVIII y en el 450 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales se refieren concretamente al objeto o causas específicas de la huelga.

³⁶ ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986, p.646.

Néstor de Buen nos dice, que dentro del concepto de "requisitos" los de fondo se cumplen en función de que los trabajadores coligados hagan constar que se han producido algunas de las hipótesis del 450, sin que sea necesario, que dicho hecho sea realmente cierto. Es decir, este requisito queda cubierto con la sola mención del objeto previsto en la ley³⁷.

Por su parte Cavazos Flores, comenta que es curioso que dicho requisito no se compruebe antes del estallamiento, sino sólo basta su invocación y, en consecuencia, se presume su cumplimiento³⁸.

Consideramos que si no se exige probar el objeto o causa, se debe quizá a que en el procedimiento de huelga no se entra al fondo de la controversia, a menos que los trabajadores someten el conflicto al arbitraje, siendo potestativo para ellos y obligatorio para el patrón.

Concluimos que al transformar la huelga en procedimiento, se somete al control y permiso del Estado su ejercicio, eficacia y alcances; se trastoca su carácter reivindicatorio y de autotutela de los trabajadores, sometiendo la existencia de la huelga al criterio de las autoridades laborales.

La huelga desde el punto de vista de autodefensa, se consolida como un instrumento de lucha de los trabajadores para exigir sus derechos y promover sus intereses³⁹.

³⁷ *Op. Cit.*, p. 848.

³⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar, *35 lecciones de derecho laboral*, Cuarta edición, Editorial Trillas, México 1985, p. 308.

³⁹ SANTOS AZUELA, Héctor, *Teoría General del Proceso*, Editorial Mc Graw Hill, México. 2001. p.8.

TRUSS CON
FALLA DE ORIGEN

Afirmamos que la introducción del sistema neoliberal altera la naturaleza de la huelga, reduciéndola a un procedimiento que habilita el control del gobierno para determinar sus objetivos y hasta calificar su existencia.

Esto ha llevado a que aparezcan nuevas formas de huelgas atípicas y que nuestra legislación no las reconoce, pero la huelga constituye por encima del neoliberalismo, una expresión manifiesta de la lucha del trabajo, en su marcha reversible hacia la revolución social y la resistencia sindical.

La jurisprudencia mexicana tampoco reconoce otras modalidades de huelga y para ello reproduciremos las siguientes tesis y con ello confirmaremos también que en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, también tiene criterios limitativos para el ejercicio de huelga.

"CONTRATOS DE TRABAJO, SUSPENSION DE LOS EFECTOS. Los artículos 113 y 114, fracción VI, de la ley federal del trabajo imponen al trabajador la obligación de desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrón, a cuya autoridad están sometidos, en todo lo concerniente al trabajo, y les esta prohibido suspender sus labores, siempre que tal suspensión no se deba a huelga declarada y notificada. Las violaciones de estos preceptos por parte del trabajador, solo pueden dar lugar a que el patrón ejercite su derecho de rescindir los contratos de trabajo, en los términos de las fracciones XI y XVI del artículo 121 del mismo ordenamiento, en su caso, pero no a que suspenda el trabajo. Artículo 121 del mismo ordenamiento, en su caso, pero no a que suspenda el trabajo.

Amparo directo en materia de trabajo 9864/50. Compañía minera kildun y anexas, S. A., 9 de enero de 1953, unanimidad de 5 votos.

Semanario Judicial de la Federación, Quinta época, Tomo CXV, p. 50.

"ABANDONO DE TRABAJO". Resulta indudable que la actitud de los trabajadores al haber suspendido sus labores por iniciativa propia, sin volverse a presentar a ellas, implica abandono del trabajo, ya que, si no ajustaron su conducta a los requisitos prevenidos por la ley laboral para el ejercicio del derecho de << huelga >> consagrado en la misma y en la constitución federal, quedaron sin protección alguna.

Amparo directo 3944/58 Porfirio Gutiérrez Calderón y coags. 23 de abril de 1959. Unanimidad de 4 votos. Ponente Gilberto Valenzuela.

Semanario Judicial de la Federación, sexta época, Volumen XXII, 5ª. Parte, p.9.

"HUELGA, DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA. Siendo la huelga un estado de hecho con consecuencias de derecho, sólo puede ser declarada legalmente inexistente por alguna de las tres causas limitativamente señaladas por el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, o sea: 1a. Cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor del fijado por el artículo 451, fracción II, 2a. Cuando no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450, y 3a. Cuando no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 452, lo que pone de manifiesto que en todos los casos se presupone la suspensión de las labores en la fuente de trabajo, y si esta condicionante no se presenta, no hay ninguna posibilidad legal de declarar inexistente un movimiento de huelga. Luego entonces, si la responsable declara legalmente inexistente una huelga, precisamente porque no se suspendieron las labores el día y hora señalados, aplica inexactamente la fracción III del artículo 459 de la ley de la materia".

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Semanario Judicial de la Federación, Séptima época, México. 1983. tesis 174/83, 175-180 Sexta parte, p.102.

La reforma de 1980, perturba la orientación histórica de la huelga, regulándola como un procedimiento que comprende cuatro etapas y que en el capítulo Dos del presente trabajo ya se ha hecho mención, haciendo críticas y propuestas y que ahora como recordatorio mencionaremos:

Etapa de gestación: Es la fase en la que los trabajadores se reúnen para analizar su situación. Definir sus estrategias de lucha y elaborar entre otras cosas el pliego petitorio y en el que se prevé las consecuencias de su estallamiento por lo que hace a la capacidad de resistencia y a la falta de salarios; llevándolas a cabo en asambleas sindicales y en la que determinan la resistencia y la proclamación de la huelga.

La prehuelga: Se inicia con la presentación por duplicado del pliego petitorio, acordada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. El escrito se dirigirá al patrón conteniendo con las peticiones, el anuncio del propósito de ir a la huelga, el objeto de la misma y el señalamiento del día y hora para la suspensión (artículo 920 de la LFT.)

El preaviso del estallamiento deberá realizarse con seis días de anticipación, para propiciar la conciliación entre las partes. El mismo será de diez días si se trata de empresas de servicios públicos.

Al presidente de la Junta Local o Federal le corresponde conocer personalmente, de los conflictos de la huelga (artículo 920 fracción II de la LFT.).

Se regula como efectos del emplazamiento:

1. Constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa.
2. Dar comienzo al periodo de p huelga.
3. Suspender todo tipo de sentencia, embargo, aseguramiento, desahucio o secuestro de los bienes de la empresa.
4. Suspender el tramite de los conflictos de naturaleza económica.
5. Colapsar el proceso productivo de la empresa.

No se dará tramite Al emplazamiento a huelga:

1. Si pudieran afectarse los derechos de los trabajadores.
2. Si se trata de cuotas a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.
3. Si se afectan los créditos de Infonavit.
4. Si se afectan los créditos fiscales.
5. Si el mismo no se ajusta a los requisitos de forma, fondo y
Mayoría.
6. Si no lo interpone un sindicato que demuestre ser el titular
Del Contrato colectivo o el administrador del contrato ley. según el caso.

TEBIS CON
FALLA DE ORIGEN

7. Cuando se pida la celebración de un contrato colectivo, si ya existe uno depositado con anterioridad.

Antes de dar trámite al emplazamiento, el presidente de la Junta deberá verificar que esas circunstancias no concurren debiendo asentarlos en autos.

La Contestación del pliego y la Conciliación: es aquí donde el patrón deberá contestar el pliego petitorio dentro de las 48 horas siguientes a la notificación. Si se niega a contestar se le puede imputar la culpabilidad de la huelga debiendo pagar, si se le exigen, los salarios caldos generados.

En su escrito de contestación el patrón podrá impugnar la personalidad del sindicato o de la coalición huelguista; los trabajadores a su vez, podrán impugnar la del patrón, dentro de las 48 horas siguientes al conocimiento de su primera promoción.

En la audiencia de conciliación, el presidente de la junta no podrá anticipar ninguna resolución sobre la calificación de la huelga. Además tratara, sobre todo, de avenir a las partes.

Los trabajadores deberán asistir a esa audiencia so pena de que se interrumpa el término para la suspensión, debiendo archivar el expediente como total y definitivamente concluido.

Si el patrón no asistiera podrán aplicársele los medios de apremio e incluso ser presentado mediante la fuerza pública. Sin embargo la incomparecencia del patrón y la suspensión de dicha audiencia no interrumpen los efectos del aviso para el estallamiento.

Esta audiencia de avenencia sólo podrá diferirse por una sola vez, a petición de los trabajadores. En la praxis la conciliación se realiza en dos instancias: Primero ante la Junta de Conciliación y Arbitraje sea Local o Federal, y segundo si el asunto es grave, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para empresas de actividades ininterrumpidas, se designarán comisiones de emergencia que eviten daños severos a la seguridad y a los locales de trabajo.

Etapa de estallamiento de la huelga: Una vez proclamada la huelga por los trabajadores, la suspensión de labores deberá ser realizada el día y hora señalados, so pena de inexistencia.

Aunque no se menciona en la ley deberán colocarse las banderas e instalarse las guardias respectivas. Es también ya costumbre que se levante un acta sobre la aceptación y constancia del estado de la empresa. En esta etapa es donde los huelguistas se convierten en depositarios de la empresa y proceden a garantizarla.

De esta forma, es que los trabajadores tienen el derecho de hacer uso de la huelga, como autodefensa, pero no de levantarla cuando lo crean conveniente. México quizá es el único país donde se requiere el permiso del patrón para levantar la huelga.

La calificación de la huelga: la inexistencia de la huelga podrá Interponerse por cualquiera de los interesados con derecho, dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento de la huelga.

TERMINA CON
FALLA DE ORIGEN

El mismo podrá invocarse cuando no se hayan reunido los requisitos de fondo, forma y mayoría, total o parcialmente según artículo 459 de la LFT. La Junta citará entonces a una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, dentro de los cinco días siguientes.

Concluido el desahogo de las pruebas, la Junta dictará resolución. De ser posible se desahogarán en esa audiencia la totalidad de las pruebas ofrecidas, pero si no fuera posible, se señalara nueva audiencia para poder practicarlas⁴⁰.

Se puede afirmar entonces, que la finalidad de la calificación de la huelga persigue el doble propósito de determinar, primero, si se cubrieron los requisitos legales para realizar su estallamiento; y segundo, el pronunciamiento de una resolución declarativa que precise si es que existe o no el derecho de huelga⁴¹.

Una vez declarada la inexistencia de la huelga, la Junta ordenara el regreso a las labores dentro de las 24 horas siguientes so pena de rescisión con causa justificada. Se permite al patrón contratar nuevo personal y sin ninguna responsabilidad.

Si se promoviera el incidente de ilicitud de la huelga se aplicaran las mismas normas que para la existencia de la misma (artículo 930, de la LFT). Así mismo si en el laudo del incidente de imputabilidad de la huelga, se declara injustificada, el patrón tendrá el deber de pagar, además de lo pedido, los salarios caídos durante el proceso.

⁴⁰ ROSS GAMEZ, *op. cit.*, p.681

⁴¹ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, *Conceptos básicos del derecho del trabajo*. Fondo de Cultura Económica, México, 1995, p. 238.

Cabe mencionar, que ante la gran corrupción y el progresivo descrédito de las instituciones, sé esta volviendo a la práctica de huelgas de facto, atípicas o políticas.

Puede, en fin, considerarse que son causas de terminación de la huelga:

El mutuo consentimiento de las partes.

El allanamiento del patrón, en cualquier tiempo, previo pago de los salarios caídos.

El laudo del árbitro señalado por las partes, y

El laudo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando las partes hayan decidido someter a su juicio el conflicto.

En anexo al presente trabajo encontramos un procedimiento de emplazamiento a huelga que hace el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo, y los lineamientos y mecanismos a seguir que determinan las autoridades del IMP en caso de una suspensión de actividades por un conflicto laboral, puntualizando las responsabilidades de cada área.

Deducimos que una de las formas utilizadas para limitar el ejercicio de del derecho de huelga es su definición, así como los requisitos (fondo, forma y mayoría) a que lo sujeta la Ley reglamentaria (LFT.); Y que es una vía para limitarla, colocarle linderos muy estrechos y salirse de los mismos significa no reconocer este derecho.

Una rígida regulación del derecho de huelga y una rígida jurisprudencia basada en la doctrina tradicional tienden a convertirla en una medida inofensiva. Se pretende diferenciarla de huelga normal y huelga anormal, huelga típica y huelga atípica.

La regulación del derecho de huelga la ha llevado a ser rígida y limitativa, pero constitucionalmente es una norma operativa:

Por su naturaleza y formulación es una norma de aplicabilidad y funcionamiento inmediato y directo;

Para su aplicación no es necesario su reglamentación, aunque nada impide que lo sea, siempre que esa reglamentación no anule el derecho;

No propone un programa, de allí que para su aplicación no necesita de una norma ulterior que la reglamente, para poder funcionar plenamente. Es decir que no necesita de otra norma inferior para crear derechos de efectividad inmediata;

Declara un derecho y todas las normas que declaran derechos son operativas;

Es de naturaleza preceptiva, o sea que obliga a todas las personas a las que se refiere.

Genera derechos y obligaciones que permiten acciones directamente con su sola invocación;

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

La Constitución permite justificar la abstención del trabajo o prestarlo en condiciones distintas.

Pensamos que es necesario, por las transformaciones que vive hoy México y ante la necesidad de la modernización, las innovaciones tecnológicas y la globalización de los medios de producción y la flexibilización laboral, se requiere que el mandato constitucional se desarrolle y que el ejercicio del derecho de huelga se cumpla, y que además asegure un adecuado equilibrio entre los factores de la producción y el trabajo. El derecho de huelga es un derecho fundamental que hay que salvaguardar, pero que por la situación actual se hace necesario la modificación es su concepto, para que los trabajadores unidos, tengan más instrumentos de autodefensa como son las huelgas atípicas.

La huelga es un derecho reconocido por la Constitución, pero la ley reglamentaria y la jurisprudencia la han limitado en su definición a la suspensión del trabajo, por lo que no reconocen cualquier otro medio de defensa como las huelgas parciales, políticas, desgano, etc. Y que también se les conoce como atípicas y todo movimiento en el que no figure el incumplimiento total de trabajar.

Nos atrevemos a dar un concepto más amplio de huelga diferente del que establece la Ley Federal del Trabajo: en su Artículo 440.

"HUELGA ES TODA ALTERACIÓN CONCERTADA COLECTIVAMENTE EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN, CON LA FINALIDAD DE AUTOTUTELA."

Con esta definición amplia que damos de la huelga, tratamos de que se incluyan, aparte del carácter suspensivo del trabajo otras formas atípicas de huelga, además evita las limitaciones a través de los objetivos de la huelga.

Sostenemos que tal definición llevaría a la ley y a las condiciones generales de trabajo a cumplir su función, contribuir a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, fortalecer el sindicalismo, lograr la meta hacer cumplir sus pretensiones a que tienen derecho los trabajadores, a demás que esto traer en menor tiempo y con poco costo humano y económico.

Las formas del conflicto colectivo se orientan cada vez más hacia las denominadas huelgas atípicas, muchas son sus razones pero cuatro son las que nos interesan como justificación para que se reconozcan en nuestra ley reglamentaria:

1. Los trabajadores tratan de maximizar el efecto de la huelga y minimizar su costo, por los perjuicios que implicaría una huelga prolongada y que se refleja especialmente en los salarios de los trabajadores.
2. Las transformaciones en la organización del trabajo, los avances científicos y tecnológicos, así como las nuevas formas de producción determina una renovación de las modalidades del ejercicio de huelga y que son adaptaciones al aparato productivo sobre el que se pretende operar.
3. Para el caso de las empresas prioritarias de orden económico para el país como PEMEX y el IMP ayudarían mucho para evitar el cierre de la empresa y en gran medida un caos nacional.
4. Para el caso del IMP este tipo de huelgas sería de gran importancia ya que no se perderían investigaciones en desarrollo y que con el cierre de la institución se pierde su secuencia y la inversión en esos proyectos.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para concluir pensamos que la modificación del concepto de huelga en la Ley Federal del Trabajo, se hace necesaria ya que por la necesidad en la que nos encontramos actualmente de modernización en el contexto actual, enmarcado por el Tratado de Libre Comercio, la desregulación de las barreras arancelarias, la intensa búsqueda de mercados internacionales, el desaliento al proteccionismo, etc., además de que existe la tendencia del aspecto competitivo, lo que obliga a modificar nuestros hábitos de producción, de organización y flexibilizar nuestras leyes y en materia laboral y que tiene que ver con los medios de producción, los derechos de los trabajadores, y que además se dice que las leyes de los países donde son limitativas, protectoras y restrictivas alejan a los capitales extranjeros, situación que con las tendencias actuales sería grave.

Un concepto de huelga más amplio permitiría que nuestra ley laboral aceptara, otras modalidades de huelga y de esta forma flexibilizaría el derecho de huelga, además de que los trabajadores podrían ejercer su derecho de autotutela de otra forma, sin el consecuente costo que los lleva el de la suspensión de labores, que los lleva a un desgaste económico y a las empresas a no poder seguir produciendo.

Otras modalidades de la huelga en cambio permitirían que los trabajadores, pudieran seguir laborando como por ejemplo paralizar las actividades de la empresa como una forma de presión, sólo por tres minutos, haciendo también uso de los medios de comunicación, esto sería muy conveniente ya que en primera instancia presiona al patrón y los trabajadores, no dejan de percibir su salario, y tampoco dejan de producir siendo esta una forma de autotutela de los trabajadores.

Para el IMP, siendo una Institución descentralizada y que da apoyo en materia tecnológica y científica y capacita los recursos humanos de a la industria petrolera, petroquímica, química y energética del país, siendo además el brazo tecnológico de PEMEX (industria más importante de la economía de nuestro país.), consideramos que el IMP juega un papel muy importante en el desarrollo económico del país, pues con las actividades que realiza avanzamos hacia la independencia tecnológica y científica en este sector de nuestra economía, además de que siendo el petróleo un recurso no renovable podría darse el caso de que el recurso se acabara, pero a diferencia del desarrollo tecnológico y científico, ese nunca se agota y si nos produce desarrollo económico, pues siempre habrá países que quieran importar nuevas tecnologías, por eso debemos tener presente que cualquier afectación a este tipo de instituciones que se dedican a la investigación tecnológica y científica produce un retraso en este campo, además que nos obliga a importar tecnologías del extranjero con sus consecuencias de erogación de divisas.

Ahora bien, la introducción de modalidades del ejercicio de huelga sería una forma pensamos benéfica para evitar el cierre de la Institución en caso de una huelga, esto permitiría que los proyectos en desarrollo del IMP no se echaran por tierra, ya que esto representa tiempo en horas hombre de gente muy especializada, duración de los proyectos que a veces son años, y la inversión económica de estos proyectos y que por lo regular son ejecutados por equipos de trabajo.

La aceptación de las modalidades de huelga, deja abiertos caminos para que los trabajadores puedan ejercer colectivamente y de manera que más les convenga, el pleno ejercicio del derecho de huelga, como lo señala nuestra constitución conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Los movimientos huelguísticos que primero se dieron en México, se dieron para conseguir mejores condiciones de trabajo, pero no se dieron debidamente organizados ni con conciencia de clase.

SEGUNDA.- El derecho a la huelga y a la asociación profesional, están reconocidos en el artículo 123 Constitucional como los medios esenciales para la defensa y promoción de los intereses de la clase trabajadora, posteriormente de manera restrictiva quedó establecido los alcances y limitaciones de estos derechos en la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- La huelga como fenómeno social con implicaciones en el ámbito político y económico y con el deseo de convertir a la huelga en un acto jurídico, ha hecho que la misma vaya perdiendo su significado original.

CUARTA.- La huelga entendida como la suspensión de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores, para llevarse a cabo no requiere de otros elementos. Sin embargo, las características de su regulación en la ley reglamentaria no tiene nada que ver con su existencia real sino solo para los efectos de atribuirle un calificativo, sea de procedencia o improcedencia.

QUINTA.- Los requisitos de la huelga, solo se justifican para su calificación.

SEXTA.- El requisito de mayoría en el procedimiento es para corroborar que no fue la minoría quien impuso la huelga, pero esto conlleva a determinar su improcedencia y que la huelga pierda su eficacia.

SÉPTIMA.- El precepto sobre la huelga por solidaridad actualmente es inoperante, pero por las condiciones actuales en las que vivimos se hace necesario que se establezcan formas para poder hacer uso de este derecho.

OCTAVA.- El derecho de Huelga es un derecho que hay que salvaguardar y que por la situación actual en la que vivimos, se hace necesaria una modificación al concepto, porque en la ley reglamentaria es restrictiva desde su concepto, y aún cuando satisfaga los requisitos esenciales puede llegar a ser improcedente.

NOVENA.- El estudio y desarrollo del procedimiento de huelga nos lleva a observar que su evolución jurídica y reglamentación excesiva la han llevado a que exista un alejamiento entre las normas y los hechos.

DECIMA.- Se debe tener un concepto más amplio del concepto de huelga que establece el Artículo 440 de la LFT, para que los trabajadores puedan tener nuevas formas de autodefensa, más eficaz y con menos consecuencias y la que se propone es la siguiente: "HUELGA ES TODA ALTERACIÓN CONCERTADA COLECTIVAMENTE EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN, CON LA FINALIDAD DE AUTOTUTELA."

DÉCIMA PRIMERA.- La Industria petrolera nacional, es la principal fuente de Ingreso al erario nacional y con ello es la que permite mejores condiciones de vida para los mexicanos, por lo que el cierre de empresas en este renglón tendría consecuencia negativas para el país.

DÉCIMA SEGUNDA.- El Instituto Mexicano del Petróleo es una Institución que puede ayudar a que logremos independencia científica y tecnológica en la industria petrolera, petroquímica, química y energética.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DÉCIMA TERCERA.- Siendo el petróleo un recurso no renovable, puede darse el caso que al algún día se terminé, pero la tecnología que desarrollemos día a día sin dejar de hacerlo, esa jamás se terminará y además nos traerá recursos para el desarrollo económico del país.

DÉCIMA CUARTA.- La modificación al concepto de huelga sería de gran importancia para los centros de desarrollo tecnológico y económico del país para evitar el cierre de estas instituciones, el desgaste de los trabajadores, paralización de la producción. Y por el contrario los trabajadores tal vez encontrarían formas más eficaces de autodefensa para ejercitar su derecho de huelga.

BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Aportaciones Jurídicas a la Sociología del Trabajo, Editorial Porrúa. México. 1985.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos básicos del derecho del trabajo, Fondo de Cultura Económica, Editorial Porrúa. México. 1995.

BUEN L Néstor de, Derecho del Trabajo, Quinta edición, Editorial Porrúa, Tomo II, México. 1983.

BUEN L Néstor de, La Reforma del Proceso Laboral, Tercera edición Editorial Porrúa, México. 1994.

CAVAZOS FLORES Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas Laborales, Tercera edición, Editorial Trillas, México. 1989.

CAVAZOS FLORES Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Quinta edición, Editorial Trillas, México. 1986.

CONESA RUIZ Ana Maria, La requisita: Una figura Jurídica Política, El Derecho Laboral en México, Realidad y Encubrimiento, México, UAM 1991

CUEVA Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Octava edición Actualizada, Editorial Porrúa, México. 1996.

-----El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Tercera edición, actualizada, México, Porrúa 1984

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CLIMENT BELTREA, Juan B., Formulario de Derecho del Trabajo, Editorial Esfinge, México. 1980.

DAVALOS José, Derecho del Trabajo I, Sexta edición, Editorial. Porrúa, México. 1996.

DIAZ CARDENAS León, CAVAZOS FLORES Baltasar, Cananea: Primer Brote del Sindicalismo en México, Cuarta edición Secretaría de Educación Pública, México. 1986.

GUERRERO L. Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décima novena edición, Editorial Porrúa, México. 1996.

LARRAÑAGA SALAZAR Eduardo, Política y Derecho laboral en México, Realidad y Encubrimiento, México, UAM, 1991

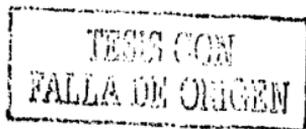
MOZZART ROSSOMANO, Víctor, Aspectos Generales de la Huelga en el Derecho Laboral de Iberoamérica, Primera reimpresión, Editorial Trillas, México. 1984.

PEÑA SAMANIEGO Heriberto, La Huelga de Río Blanco, Segunda edición, Editorial Harla, México. 1986.

PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto, Teoría y Práctica de la Huelga en México, Editorial Porrúa, México, 1989.

ROSS GAMEZ, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1986.

TRUEBA URBINA Alberto, Evolución de la Huelga, Editorial Porrúa, México. 1950.



TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Editorial Porrúa, S.A., México. 1975.

SANTOS AZUELA, Héctor, Teoría General del Proceso, Mc Graw Hill, México, 2001.

SOTO PERÉZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Editorial esfinge, México, 1983.

CHAPELA CASTAÑARES, Gustavo. Y otros, Prospectiva de la Investigación y el Desarrollo Tecnológico del Sector Petrolero al año 2025, Sigma Graph SA de CV, México, 2001

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LEGISLACIÓN:**CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

Editorial Porrúa. Ciento treintaytresava edición. México. 2000.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial. Pac, S.A. de C.V., Última Reimpresión, México 2000

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Editorial Pac, S.A. de C.V. Última Reimpresión, México, 2000.

LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. Editorial Porrúa. Trigésima sexta edición. México. 1996.

REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Editorial Pac, S.A. de C.V., Última Reimpresión. México 2000.

REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO. Editorial Pac, S.A. de C.V., Última reimpresión, México. 2000.

ANEXO I

EMPLAZAMIENTO A HUELGA SNTIMP-IMP.

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



150

JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE

2001

JUL 25 7 51 PM '01

**ASUNTO: SE PRESENTA PLIEGO DE
PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO
A HUELGA POR REVISIÓN
CONTRACTUAL, SALARIAL Y
POR VIOLACIONES AL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO.**

DEPTO. DE TRABAJO
Y COMERCIO EXTERNO
OFICINA DEL JEFES

**C. PRESIDENTE DE LA JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**
Presenta.

FELIPE E. NAVARRETE PLASCENCIA, EN MI CALIDAD DE SECRETARIO GENERAL, DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO, personalidad que se acredito con la copia certificada de la Toma De Nota anexa, extendida por la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de FECHA 31 DE MAYO DEL 2000, SEÑALANDO COMO DOMICILIO PARA OIR Y RECIBIR NOTIFICACIONES EL UBICADO EN DR. LUCIO No. 103 ESQ. DR. LICEAGA, EDIF. ORIÓN (A-4) DESPACHO 602, COLONIA DOCTORES, MÉXICO DISTRITO FEDERAL, y nombrando como nuestros apoderados legales a los señores CC. LICS. ARTURO ALCALDE JUSTINIANI, EUGENIO NARCIA TOVAR, LILIANA OLVERA CRUZ, y a los CC. EDUARDO DÍAZ REGUERA, OSCAR RUBIO GONZÁLEZ, ARTURO HERNÁNDEZ CALZADA, RAMON ACOSTA ALCALDE Y ANA LILIA PEÑA MARTINEZ, quienes podrán ejercer este mandato conjunto o separadamente, con todas las facultades que la Ley otorga, incluyendo aquellas que requieran cláusula especial, ante Usted con el debido respeto, comparezco para exponer:

Que a nombre y representación de los trabajadores miembros del Sindicato arriba señalado y que prestan sus servicios para la Institución denominada [REDACTED] y de conformidad con lo establecido en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional, venimos en ejercicio de lo que al efecto señala la Ley Federal del trabajo en sus artículos 399, 399 bis, 440, 450, 451, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926 y demás relativos aplicables, vengo a solicitar haga llegar el **PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR REVISIÓN CONTRACTUAL, SALARIAL Y VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO** a la Institución denominada **INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO** (Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal) con quien tenemos celebrado Contrato Colectivo de Trabajo, representado por el Director General del mismo **DR. GUSTAVO A. CHAPELA CASTAÑARES** o quien resulte responsable de este Instituto, cuyo domicilio se encuentra [REDACTED]

TEXTO CON
FALLA DE ORIGEN

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**

2001



El emplazamiento a huelga de referencia tiene por objeto solicitar la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo al término del periodo de su vigencia de conformidad con la Fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Tiene por objeto asimismo solicitar la revisión de los salarios de conformidad con la Fracción VII del Artículo señalado. También tiene por objeto exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo violado por la Institución este objeto se funda en la fracción IV del Artículo 450 de la Ley señalada. Implícitamente tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital, de conformidad con la fracción I del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Adjunto al presente escrito, original y copia del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, mismo que contiene los términos en que solicito sea revisado el Contrato Colectivo de Trabajo y los salarios contractuales, así como las violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo cuyo cumplimiento solicitamos.

Para el caso de que la Institución no accediera a nuestro pliego de peticiones, anunciamos a la misma, nuestro propósito de ir a movimiento de huelga **AL PRIMER MINUTO DEL DÍA PRIMERO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL UNO.**

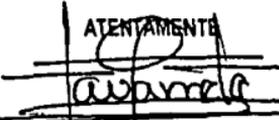
A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pedimos:

PRIMERO: Tenemos por presentados en términos del presente escrito al cual anexamos Toma de Nota certificada que acredita a nuestra personalidad, original y copia del pliego de peticiones formulado al INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.

SEGUNDO: Que en cumplimiento a lo establecido por el Artículo 921 de la Ley Federal del trabajo, se haga llegar a la Institución señalada el pliego de peticiones anexo, a fin de que quede notificada en los términos de la Ley.

TERCERO: Señalar día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación como lo establece el Artículo 926 de la propia Ley de la materia.

PROTESTO LO NECESARIO, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los los veinticinco días del mes de junio de 2001.

ATENTAMENTE

C. FELIPE E. NAVARRETE PLASCENCIA
Secretario General

DEPARTAMENTO DE
CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE
OFICINA DE
RECEPCIONES

Jul 25 7 51 PM 2001

JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



22

**ASUNTO: SE PRESENTA PLIEGO DE
PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO
A HUELGA.**

**DR. GUSTAVO A. CHAPELA CASTAÑARES
DIRECTOR GENERAL DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO
P R E S E N T E.**

**FELIPE E. NAVARRETE PLASCENCIA, EN MI CALIDAD DE SECRETARIO
GENERAL DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO
MEXICANO DEL PETRÓLEO,** personalidad que acredito con la copia certificada de la
Toma de Nota anexa, expedida por la Dirección General de Registro de Asociaciones
de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social de **FECHA 31 DE MAYO DEL 2000,**
**SEÑALANDO COMO DOMICILIO PARA OIR Y RECIBIR NOTIFICACIONES EL
UBICADO EN DR. LUCIO NO. 103, ESQ. DR. LICEAGA, EDIF. ORICN (A-1)
DESPACHO 602, COLONIA DOCTORES, MÉXICO, DISTRITO FEDERAL,** ante usted
con el debido respeto comparezco para exponer:

Que a nombre y representación de los trabajadores miembros del Sindicato arriba
señalado y que prestan sus servicios en esta Institución, de conformidad con lo
establecido en las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional, vengo en
ejercicio de lo que al efecto establece la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 399,
399 bis, 440, 442, 450, 451, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926 y demás relativos
aplicables, vengo a solicitar por medio **DEL PLIEGO DE PETICIONES CON
EMPLAZAMIENTO A HUELGA LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO, SALARIOS Y POR VIOLACIÓN AL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO**

OBJETO DE LA HUELGA:

- a) Exigir la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo al concluir el periodo de su vigencia de conformidad con lo señalado en la fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Las peticiones de revisión se encuentran contenidas en el siguiente pliego.
- b) Exigir la Revisión de los Salarios de Conformidad con la fracción VII del Artículo 450 de la Ley Federal de Trabajo. La solicitud de incremento se contiene en el presente pliego.

**TRISIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



- c) Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, violado por la Institución de conformidad con lo señalado en la fracción IV del Artículo 450 de la Ley Federal de Trabajo. Las violaciones se encuentran precisadas en el apartado respectivo de este pliego.
- d) Tiene por objeto el señalado en la fracción I del Artículo 450 de la Ley Federal de Trabajo. Consistente en conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

PETICIONES DE REVISIÓN SALARIAL Y CONTRACTUAL

1.- Las cláusulas, párrafos o transitorias que no soliciten modificación, quedan en los términos del contrato vigente.

2.-Se solicita un incremento a los salarios vigentes de un veinte por ciento (20%).

3.-Se solicita una modificación al catálogo de puestos y tabulador de salarios, debiendo operar a partir del inicio del periodo de vigencia del contrato colectivo de trabajo. se anexa tabulador con 32 categorías y salarios.

En este proceso de modificación se propone una recategorización que ha sido producto del análisis de las funciones que los trabajadores realizan, por lo que en anexo 1 de este pliego se señala la categoría en que quedaría cada trabajador actualmente considerado sindicalizado. Por lo que se refiere a las últimas categorías, se incluyen en este tabulador en virtud que de acuerdo a las funciones que vienen desempeñando realizan actividades de personal de base sindicalizado e indebidamente los han considerado de confianza, generando un desequilibrio tal que solo el 23% del personal que presta sus servicios a la institución se viene considerando como de base sindicalizado, mientras el 77% del personal es considerado de confianza o personal que realizando una actividad laboral subordinada se les remunera mediante honorarios.

La petición pretende avanzar en este proceso de regularización, independientemente de que conforme a la cláusula transitoria segunda se determine la clasificación de puestos pendiente.

4.- La Cláusula 10 deberá quedar con el siguiente texto:

Los trabajadores del Instituto se clasifican en:

De confianza
De base

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, de carácter general que son realizadas entre otros, por el Director General, los Directores Ejecutivos, Ejecutivos de Competencia; Coordinadores, Gerentes, así como las que se relacionen con trabajos personales del Director General del Instituto y los representantes directos de este.

Son trabajadores de Base los no incluidos en la definición anterior.

5.- Se modifica únicamente el primer párrafo de la Cláusula 18 como a continuación se señala.

Las vacantes definitivas, las temporales mayores a 30 días y las plazas de nueva creación, serán cubiertas, por los trabajadores de la familia escalafonaria a que corresponda la plaza, que demuestren ser aptos. Para este efecto el Instituto notificara por escrito a la Comisión Mixta de Ingreso y Promoción dentro de los cinco días hábiles siguientes a que se genere. En caso de que no se cubra la plaza por el temporal de la familia escalafonaria respectiva, la Comisión Mixta de Ingreso y Promoción convocará al personal del Instituto que cubra los requisitos del puesto, aplicándose a éstos el examen respectivo para determinar su aptitud.

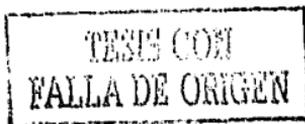
6.- Se agrega en la Cláusula 19 al finalizar el último párrafo lo siguiente.

En los meses de julio y febrero la Institución y el Sindicato acordarán las diferentes solicitudes que se hayan presentado en atención al contenido de esta cláusula, dando respuesta a los solicitantes por escrito.

7.- Se incrementan los días por año de servicio de la Cláusula 29 de acuerdo a la siguiente tabla, y del doble del salario mínimo a cinco salarios mínimos.

ANTIGÜEDAD	DIAS POR AÑO DE SERVICIO
De 5 hasta 9 años	8
De 10 hasta 14 años	16
De 15 años en adelante	20

8.- En la cláusula 32 se incrementa la prima dominical en un 25% adicional, quedando la prima dominical en 50% sobre salario.



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



9.- Se modifica la Cláusula 33 adicionando el 1 de octubre solo para madres trabajadoras que tengan hijos en guarderías del ISSSTE..

10.- Se modifica la Cláusula 41 incrementando la Prima vacacional en 15% adicional quedando ésta en 70% del Salario Ordinario.

11.- La Cláusula 47 se incrementa con 2% adicional en cada grupo quedando el texto en los términos siguientes.

El Instituto otorgará a los trabajadores una compensación por antigüedad en atención a los años de servicio efectivos, de la siguiente forma:

Años de servicio	Porcentaje del salario básico
De 5 a 9 años	5.0%
De 10 a 14 años	8.0%
De 15 a 19 años	11.0%
De 20 a 24 años	14.0%
De 25 años en adelante	17.0%

El pago de esta compensación se cubrirá catorcenalmente por nómina, a partir y conforme a la fecha de aniversario de antigüedad reconocida en el Instituto.

Al entrar en vigor el presente contrato, esta prestación deja sin efecto la Prima Quinquenal, que se ha venido pagando a los trabajadores.

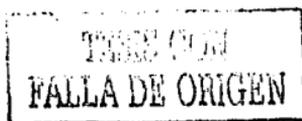
12.- La Cláusula 49 se modifica incrementando su monto a 15 salarios mínimos generales de la ciudad de México.

13.- La Cláusula 51 se modifica incrementándose a 55 días de salario ordinario.

14.- Se modifica la Cláusula 53 e incrementa quedando con el siguiente texto.

Como un apoyo para la realización de estudios escolares por parte de los trabajadores y sus hijos, el Instituto otorgará 800 becas conforme al ciclo escolar que corresponda, según el nivel de estudios en la siguiente forma:

a) Se otorgará una beca de \$ 500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 MN.) Mensuales, a quienes realicen estudios de primaria, secundaria y preparatoria.



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



b) Se otorgará una beca de \$ 1,000.00 (UN MIL PESOS 00/100 MN.) Mensuales a quienes realicen estudios de licenciatura.

La asignación de las becas se realizará conforme a las solicitudes prestadas para los niveles escolares, hasta llegar a un total de 800 becas, sin restricción para ningún nivel de los establecidos en los incisos a) y b) de esta cláusula.

Para la obtención de estas becas, el Instituto y el Sindicato establecerán los requisitos y criterios correspondientes.

15.- Se modifica la Cláusula 54 e incrementa el monto a \$500.00 (QUINIENTOS PESOS 00/100 MN.) y se agrega al final del párrafo para el caso de zonas foráneas el pago se hará en efectivo a los cinco días de cumplir los requisitos.

16.- Se modifica la Cláusula 55 de acuerdo a la tabla siguiente.

AÑOS DE SERVICIO	RECONOCIMIENTO
10 años	Diploma, distintivo de oro y 10 días de Salario básico
15 años	Diploma, distintivo de oro y 15 días de Salario básico
20 años	Diploma, distintivo de oro y 20 días de Salario básico
25 años	Diploma, distintivo de oro, 25 días de Salario básico y Onza Troy de plata
30 años	Diploma, distintivo de oro, 30 días de Salario básico y Centenario

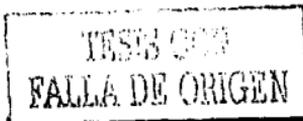
17.- Se modifica la Cláusula 63 e incrementa a seis días económicos y se agrega al finalizar el párrafo el Instituto se abstendrá de establecer unilateralmente criterios que restrinjan el goce de esta prestación.

18.- Se adiciona al penúltimo párrafo de la Cláusula 65 .

Asimismo el Instituto apoyará al trabajador con un subsidio del 50% de su salario ordinario hasta contabilizar su año aniversario correspondiente.

19.- En la Cláusula 67 se actualiza en el inciso n) con el siguiente texto.

n) Acatar las disposiciones del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, del Reglamento de las Comisiones de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del ISSSTE, las Normas Oficiales Relativas a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Reglamento de Seguridad e Higiene y demás lineamientos que la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene considere necesarios expedir para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo, de conformidad con la Ley y el presente Contrato.



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



20.- Se actualizan los incisos a), e), g), j), q), r), s), v) de la Cláusula 69 asimismo se agregan los incisos w) y x), quedando en los siguientes términos.

a) Cumplir con las disposiciones que deriven de este contrato, del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, del Reglamento de las Comisiones de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del ISSSTE, de las Normas Oficiales Relativas a la Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás que se deriven de la Ley

e) Cumplir con las medidas recomendadas por la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene, dando a la misma las facilidades y apoyo necesarios para el desempeño de sus funciones, atendiendo a lo previsto por las normas de seguridad vigentes en el Instituto

g) Entregar oportunamente a los trabajadores a través de quien corresponda, los implementos de trabajo, ropa y equipo de seguridad e higiene, de calidad comprobada y la cantidad necesaria para el buen desempeño de sus actividades, de común acuerdo entre las partes

j) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de calidad comprobada, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El Instituto no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo.

q) Instalar, de acuerdo con los principios de Seguridad e Higiene los talleres, oficinas y demás lugares en que se deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos y normas que expidan las autoridades

competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades.

r) Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fije la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123, Fracciones 14 y 15, la Ley Federal del Trabajo Título Noveno "Riesgos de Trabajo", el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo, las Normas Oficiales Relativas a la Seguridad e Higiene en el Trabajo, los reglamentos y las disposiciones de la Comisión Central Mixta de Seguridad e Higiene, para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan.

TRABAJA CON
FALLA DE ORIGEN



Coordinación General
de Funcionarios Conciliadores

158

Servicio telegráfico

MEXICO, D.F.		
DIA	MES	AÑO
23	6	2001

TELEGRAMA

Recibo oficial No.

III- 2201/2001

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Sírvase designar representante debidamente autorizado, a efecto de que concurra a esta Coordinación ubicada en Anillo Periférico Sur No. 4271, Col. Fuentes del Pedregal, C.P. 14140, México, D.F., el próximo **11 Julio 2001 - 11 hrs.**

horas, con el objeto de tratar conciliatoriamente el conflicto que se confronta con **SIND. NAL. DE TRAB. DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO (IND.) V.S. INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO**



ATENTAMENTE
LIC. EMILIO GOMEZVIVES
COORDINADOR GENERAL

ESTALLA: **10./9/2001 - 00:01 hrs.**

AUDIENCIA: **27/8/2001 - 11:00 hrs.**

IMPORTE DEL SERVICIO

RECIBI

NOMBRE COMPLETO, FIRMA Y NUMERO DE REGISTRO DE AUTORIZACION DE FIRMA

NOTA IMPORTANTE: Es requisito para el servicio telegráfico solicitado se proporcione completa la clave presupuestal que será afectada.

No. de secuencia	Año	Ramo	Programa	Subprograma	Proyecto	Unidad	Capítulo	Concepto	Específica
		14	WN	00	00	00		3102	11

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

s) Fijar visiblemente y difundir, en los lugares donde se preste el trabajo, los avisos, señales, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas de seguridad e higiene.

v) Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan las leyes y los reglamentos.

n) Crear y establecer una estructura administrativa, al más alto nivel jerárquico posible y en relación directa con la máxima autoridad del IMP, que lleve a cabo las funciones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo, tales como: elaborar políticas, estrategias, planes y programas, cumplir y actualizar anualmente la normatividad, capacitar, brindar servicios preventivos de medicina del trabajo y servicios preventivos en seguridad e higiene (RSHMAT Artículos 130, 131 y 135, capítulos 6º, y 7º).

w) Atender las condiciones ergonómicas de los diferentes puestos de trabajo, con objeto de lograr comodidad, eficiencia y productividad. De acuerdo a la definición del RSHMAT (Artículo 2º, Frac. 5º y Artículo 102).

21.- En la Cláusula 70 se agrega el inciso i)

i) Incurrir en actos de hostigamiento sexual o abuso sexual.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

22.- En la Cláusula 71 se agregan los incisos f) y g).

f) Implantar una cultura de capacitación y desarrollo para el trabajo.

g) formar un sistema de administración en capacitación y desarrollo para el trabajo como un impulsor estratégico acorde a la misión, visión, valores y compromisos de la Institución.

23- En la Cláusula 72 Se agrega al final del ultimo párrafo. El costo de la Capacitación será cubierta por el Instituto.

24.- En la Cláusula 76 se modifica únicamente el primer párrafo como a continuación se señala.

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



Con el fin de elevar la calidad del trabajo y atendiendo a los proyectos estratégicos del Instituto, en los términos de la cláusula 73 de este Contrato, el Instituto y el Sindicato diseñarán y darán seguimiento a los programas permanentes de profesionalización de la actividad laboral.

25.- En la Cláusula 84 se modifica únicamente el segundo párrafo como a continuación se señala.

Esta Comisión vigilará la instrumentación y operación de los planes y programas que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores y sugerirá las medidas tendientes a perfeccionarlos, todo esto conforme a la detección de necesidades de los trabajadores y del Instituto.

26.- En la cláusula 77 se modifica únicamente el último párrafo quedando como sigue.

El Instituto mantendrá condiciones sanas y seguras en todos y cada uno de sus centros de trabajo, tomando como base todos los servicios de higiene y prevención de riesgos a que está obligado de conformidad con las disposiciones señaladas en el párrafo anterior.

27.- La cláusula 78 modifica el primer párrafo y último como se indica e incisos b) y c) y se adicionan fracciones XII, XIII, XIV y XV.

Los trabajadores con el objeto de proteger su seguridad y salud, en términos del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo y del Reglamento de Seguridad e Higiene vigente en el IMP, se sujetarán a exámenes médicos específicos y periódicos a cargo del Instituto, en las fechas y lugares que determine el mismo, en los casos siguientes:

- b) Cada seis meses a aquellos trabajadores identificados en el desempeño de alguna labor potencialmente peligrosa, como son:
- c) Cuando reingresen al servicio del Instituto por incapacidad o comisiones.

XII Personal ocupacionalmente expuesto a compuestos químicos ácidos.

XIII Personal ocupacionalmente expuesto a temperaturas extremas.

XIV Personal ocupacionalmente expuesto a radiaciones no ionizantes (uv, ultravioleta y rayos infrarrojos) Ejemplos: soldadores, sopladores de vidrio.

XV Personal ocupacionalmente expuesto a agentes biológicos: en zonas insalubres.

TEJIS CON
FALLA DE ORIGEN

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



El Instituto interpretará y explicará, en lenguaje claro y sencillo a los trabajadores, los resultados de los exámenes médicos practicados a los que se hace referencia en el inciso b) y les entregará copia de los mismos en un plazo no mayor de 30 días calendario.

28.- La cláusula 85 se modifica únicamente en el primer párrafo como se indica.

Para prevenir riesgos de trabajo, se establecerá en sede la Comisión Mixta Central de Seguridad e Higiene observando lo establecido en el Reglamento de las Comisiones de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del ISSSTE. Dicha comisión se integrará con cinco representantes del Instituto y cinco del Sindicato; asimismo en las diferentes zonas se formarán las Comisiones Mixtas Auxiliares de Seguridad e Higiene, las cuales se establecerán con un representante del Instituto y un representante de los trabajadores y uno adicional por ambas partes, en las zonas que excedan de cincuenta trabajadores.

29.- La cláusula 86 se modifica en los incisos c), m), n), o) y q).

c) Verificar el exacto cumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas e informar al Instituto sobre las irregularidades e infracciones a aquellas y emitir la recomendación correspondiente al área respectiva.

m) Analizar y verificar que la ropa de trabajo reúna las especificaciones según el tipo de actividad, la que será entregada durante el segundo y cuarto trimestre de cada año para aquellos trabajadores de las áreas de mayor riesgo.

n) Elaborar el Mapa de Riesgos y determinar a los trabajadores expuestos y las zonas de riesgo del Instituto.

o) Verificar que el equipo de seguridad e higiene cumpla con las especificaciones técnicas de acuerdo a las necesidades y riesgo del área de trabajo.

q) Indicar al Instituto las condiciones de riesgo que pongan en peligro la salud o vida de los trabajadores, a fin de que se apliquen las medidas de seguridad e higiene que amerite el caso, en forma inmediata

30.- En la cláusula 87 se adiciona lo siguiente :

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Asimismo el instituto sufragara los gastos de viáticos a los trabajadores que gocen de licencia sindical a desempeñarse dentro del Comité Ejecutivo Nacional en la sede del mismo, siempre y cuando estos tengan su adscripción en zonas foráneas, entendiéndose como fuera de la zona conurbana de la ciudad de México.

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



Adicionalmente se otorgara licencia con goce de salario a tres trabajadores de la zona foránea sur y a tres trabajadores de la zona foránea norte, que de acuerdo a la estructura nacional el Sindicato requiera para el buen funcionamiento del mismo. El secretario general en turno acreditará ante el Instituto a dichos trabajadores.

31.- En la Cláusula 88 se agrega un párrafo.

El Instituto deberá reunir, registrar, publicar y difundir los datos relativos a los accidentes y las enfermedades de trabajo, conforme lo establece el Artículo 128 del RSHMAT.

32.- En la Cláusula 92 se incrementa el monto a \$800,000.00 (ochocientos mil pesos 00/100 M.N.) y se agrega el siguiente párrafo:

Así mismo, la cantidad de \$121,000.00 (ciento veintiún mil pesos 00/100 M.N.) anuales, para el equipamiento de los representativos de la institución, que participan en los diferentes torneos organizados por otras Instituciones tanto locales como nacionales o ligas en la que actualmente participan.

33.- En la Cláusula 93 se incrementa el monto a \$ 320,000.00 (trescientos veinte mil pesos 00/100 M.N.)

34.- En la Cláusula 94 se incrementa el monto en el rubro "útiles escolares" a \$1,350,000.00 (un millón trescientos cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) y en el rubro "juguetes" se incrementa a \$1,500,000.00 (un millón quinientos mil pesos 00/100 M.N.)

35.- En la Cláusula 95 se incrementa el monto a \$ 650,000.00 (seiscientos cincuenta mil pesos 00/ 100 M.N.)

36.- En la cláusula 96 se incrementa el monto a \$ 400,000.00 (cuatrocientos mil pesos 00/100 M.N.)

37.- Se solicita la actualización de la cláusula transitoria primera, estableciendo que " el presente contrato iniciara su periodo de vigencia a partir del primero de septiembre de 2001" siendo revisado de conformidad con la cláusula siete del presente contrato.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



38.- Cláusula Nueva 1

Tomando en cuenta los compromisos de transparencia asumidos por el Ejecutivo Federal y la Secretaría de la Contraloría y Desarrollo Administrativo, la Institución entregará al Sindicato la plantilla de trabajadores tanto de base como de confianza identificando nombre, categoría y salario.

39.- Cláusula Nueva 2

Para establecer y fortalecer una cultura de Responsabilidad y Calidad, la Institución aportará la cantidad de \$ 30,000.00 (treinta mil pesos 00/100 M.N.) bimestrales, para la edición de un órgano informativo y cultural del Sindicato. Este pago se realizará previa factura del Sindicato.

40.- Cláusula Nueva 3

Ambas partes acuerdan revisar y modificar anualmente en el mes de junio el reglamento de viáticos institucionales.

41.- Cláusula Nueva 4

El Instituto cubrirá el importe de la prima del seguro de gastos médicos mayores hasta 100 veces el salario mínimo mensual de la Cd. de México, por trabajador. Por lo que se refiere a los beneficiarios, los trabajadores cubrirán si así lo desean la prima conveniente.

42.- Cláusula Nueva 5

El Instituto y el Sindicato acordarán los términos correspondientes para la creación de una caja de ahorros, determinando los montos que los propios trabajadores y la institución necesiten aportar, el diseño normativo y el capital de inversión de la caja serán acordados en un término de 2 meses a partir de la firma del contrato.

43.- Cláusula Nueva 6

El Instituto mantendrá en beneficio de los trabajadores el plan de pensiones, otorgando a la organización sindical la representación del 50% del Comité Técnico del plan, y en todo caso la presidencia del Comité Técnico estará a cargo del

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



Director General del Instituto. Anualmente el Instituto y Sindicato evaluarán dicho plan de pensiones buscando fortalecerlo con el aporte económico de ambas partes.

44.- Cláusula Nueva 7

El Instituto y Sindicato mantendrán el programa de productividad vigente, revisando su reglamento cada 2 años dentro de los 60 días siguientes a la revisión contractual. El pago del estímulo se realizará mensualmente sin interrupción.

45.- Cláusula Nueva 8

Dentro de los 15 días siguientes a la negociación y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo el Instituto deberá presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se hayan acordado con el sindicato de manera bilateral, o en su caso las modificaciones que se hayan convenido acerca de los planes y programas ya implantados.

46.- Cláusula Nueva 9

La detección de necesidades de capacitación por competencia, se efectuará dos veces por año y será responsabilidad de cada competencia su autenticidad y aplicación oportuna a todos los que la integran. Esto con la finalidad de actualizar los planes y programas de los diferentes cursos para el recurso humano, traducido en conocimientos y formación que asegure los estándares de calidad, desempeño y rentabilidad.

Asimismo, la Comisión Mixta Central de Capacitación y Adiestramiento vigilará y sugerirá los procedimientos y medidas tendientes a perfeccionar las necesidades de cada competencia, optimizando los planes y programas de capacitación y desarrollo para el trabajo.

47.- Cláusula Nueva 10

La Institución cubrirá anualmente al sindicato la cantidad de \$500,000.00 (QUINIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.), por concepto de gastos de preparación y negociación del Contrato Colectivo de Trabajo y de los salarios incluyendo gastos administrativos y de transporte que se originen de las comisiones negociadoras.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



48.- Cláusula Nueva 11.

El Instituto cubrirá el importe de un seguro de gastos funerarios para el Trabajador y familiares (cónyuge e hijos).

49.- Cláusula Nueva 12.

El instituto integrará como parte de su personal administrativo activo al personal de apoyo y secretarial que el C.E.N. tiene contratado para tal efecto en las instalaciones de la ciudad de México. En caso de sustitución, el sindicato seleccionará a dicho personal.

50.- Cláusula Nueva 13

El instituto donará los 3 vehículos que el sindicato tiene actualmente bajo su resguardo como producto de la anterior negociación colectiva.

51.- Cláusula Nueva 14

El instituto concederá licencia con goce de salario a dos trabajadores asignados al hotel "Loma Linda" propiedad del sindicato, mismos que realizan labores administrativas y de mantenimiento, los cuales estarán acreditados por el Secretario General en turno, sin que estas licencias sean consideradas como parte de las establecidas en la cláusula 87 de este contrato.

51.- Cláusula Nueva 15

El Instituto otorgará \$ 150,000.00 (ciento cincuenta mil pesos 00/100 M.N.) al Sindicato anualmente, como apoyo para la celebración de los festejos del día del niño ,secretarias y del padre, entre otros.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO

UNICA. El instituto viola de manera integral el Contrato Colectivo de Trabajo al considerar como de confianza funciones que de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley son de base. La violación integral se actualiza en virtud de que el conjunto de normas cláusulas y protecciones que corresponderían aplicar a las funciones que más adelante se señalan, no le son vigentes por la clasificación unilateral que el Instituto realiza que ha deformado el modelo laboral a grado tal

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



166

que el principio general que rige para los trabajadores de base se ha convertido en la excepción. En efecto de un total de 4708 trabajadores solo se consideran trabajadores sindicalizados 1041 resulta contrario a la clasificación de Ley y al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo que tan solo 23% sean considerados trabajadores sindicalizados como clasificación que por si mismo rompe el equilibrio entre los factores de producción.

A pesar de los constantes intentos de la organización sindical para regularizar la clasificación del personal y considerar como trabajadores sindicalizados a quienes por función así les corresponde, la Institución se ha negado a dicha regularización aun cuando en Cláusula Transitoria Segunda, las partes se fijaron un plazo de 60 días hábiles para dicha regularización.

En concreto se viola la Cláusula 10 del Contrato Colectivo de Trabajo misma que señala las funciones de confianza y con toda claridad establece que serán trabajadores de base los no incluidos en dicha definición, atento a este Artículo resulta evidente que las funciones que hoy realizan los puestos de Jefe de División "B", Coordinador de Investigación, Investigador Científico "B", Profesional "B", Responsable de Proyecto, Jefe de Departamento "B", Investigador Especializado "B", Investigador Especializado "A", Profesional Especializado "B", Jefe de Oficina, Instructor Profesional Especializado "B", Investigador en Desarrollo, Investigador Técnico, Profesional "D", Instructor Profesional Asociado "B", Instructor Operativo "C", Secretaria Privada para Subdirector General, Secretaria Privada para Director de Especialidad, Instructor Operativo "B", Secretaria Privada de Gerencia, Instructor "B" e Inspector Asistente "A", no son de confianza atento a la clasificación que con carácter limitativo establece la Cláusula 10 del Contrato Colectivo de Trabajo.

La violación contractual se actualiza porque la misma ha ido creciendo al ir ampliando la estructura de personal de confianza tales como los Ejecutivos de Competencia, Líderes de Proyecto, entre otros, con el objeto de ir ampliando la clasificación de personal de confianza en detrimento del personal sindicalizado.

Esta violación afecta la integridad del Contrato Colectivo de Trabajo. Entre otras, viola la Cláusula 1 relativa al objeto y materia, Cláusula 4 relativa a la Bilateralidad y también viola la Cláusula 6 relativa a la titularidad del Contrato, impidiendo al Sindicato tratar los asuntos de los trabajadores señalados con anterioridad que auténticamente desempeñan funciones de base que indebidamente son considerados de confianza. Viola la cláusulas 12 y 13 relativas a los procedimientos de ingresos, los criterios de promoción señalados en la cláusula 18.

La violación señalada se repara ajustando la clasificación de los trabajadores a lo señalado en la cláusula 10 del Contrato Colectivo de Trabajo.

FECHA DE ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA:

Para el caso de que la Institución que usted representa, no accediera a nuestras peticiones, le anunciamos, desde ahora, nuestro propósito de ir a un movimiento de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



huelga mismo que estallará **AL PRIMER MINUTO DEL DÍA PRIMERO DE SEPTIEMBRE DEL DOS MIL UNO**, suspendiéndose las labores en todas las instalaciones del **INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO**.

Le manifestamos nuestra disposición de iniciar las pláticas de negociación de inmediato, a fin de convenir sobre el Pliego de Peticiones.

Por lo anterior, solicitamos a usted atentamente, se tenga por formulado el presente Pliego de Peticiones y se fije fecha, lugar y hora para la celebración de las pláticas formales al respecto.

Protesto lo necesario, en la Ciudad de México , Distrito Federal a 25 de Junio de dos mil uno.

Atentamente.

C. Felipe E. Navarrete Plascencia
Secretario General.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



Anexo 1		
TABULADOR DE SALARIOS DEL PERSONAL DE BASE		
NIVEL	CATEGORIA	ZONA UNICA
	B-20 01 Auxiliar de Servicios	5498.40
13-16	✓ B-20 02 Oficinista "A"	5498.40
	✓ B-24 01 Operador para Servicios Auxiliares	5752.80
13-22	✓ B-24 02 Artesano	5752.80
0-20	✓ B-24 03 Oficinista "B"	5752.80
	B-28 01 Técnico	6038.40
	B-28 02 Operador Especializado	6038.40
	B-28 03 Auxiliar Administrativo "A"	6038.40
	✓ B-32 01 Técnico Especializado "A"	6472.80
	B-32 02 Maestro Artesano	6472.80
20-28	✓ B-32 03 Auxiliar Administrativo "B"	6472.80
	✓ B-36 01 Técnico Especializado "B"	7220.40
	✓ B-36 02 Asistente Especializado "A"	7220.40
3-32	✓ B-36 03 Supervisor de Taller	7220.40
	✓ B-38 01 Profesional "B"	7970.40
	B-40 01 Técnico Especializado "C"	8306.40
	✓ B-40 02 Asistente Especializado "B"	8306.40
	✓ B-40 03 Instructor Operativo "C"	8306.40
C-24	✓ B-40 04 Instructor Profesional Asociado "B"	8306.40
6-24	✓ B-40 05 Profesional "D"	8306.40
6-26	✓ B-42 01 Investigador en Desarrollo	8448.00
	B-44 01 Instructor Profesional Especializado "B"	8590.80
	B-44 02 Jefe de Oficina	8590.80
	B-44 03 Profesional Especializado "B"	8590.80
	B-46 01 Investigador Especializado "A"	9335.20
	B-48 01 Investigador Especializado "B"	9345.60
	B-50 01 Investigador Científico "A"	11113.20
	B-50 02 Profesional "B" Responsable de Proyecto	11113.20
	B-50 03 Jefe de Departamento "B"	11113.20
	B-52 01 Investigador Científico "B"	11347.20
	B-54 01 Coordinador de Investigación	12867.60
	B-54 02 Jefe de División "B"	12867.60

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE

Nota: este tabulador incluye el 20% de incremento salarial solicitado en el punto dos de peticiones de revisión salarial y contractual.



JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACIÓN
Y ARBITRAJE

SIND. NAL. DE TRAB. DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO
V.S.
INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

SECRETARÍA AUXILIAR DE
EMPLAZAMIENTOS A HUELGA
EXPEDIENTE NÚMERO III- 2201/2001

166

México, Distrito Federal 26 de junio del 2001

- - Por recibido el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, que formula el Sindicato citado al rubro, con fundamento en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, se ordena al C. Secretario adscrito a la Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, certifique de inmediato si existe depositado Contrato Colectivo de Trabajo, que rija en la empresa citada al rubro y el nombre del Sindicato Titular del mismo.- CÚMPLASE.- - Vista la certificación requerida que aparece en autos, con fundamento en el Artículo 921 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se comisiona al C. Actuario para que haga llegar al patrón o a su Representante Legal la copia del escrito de emplazamiento con el original del pliego de peticiones exhibido, dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibio, para que lo conteste dentro de las 48 horas contadas a partir la notificación, en los términos del Artículo 922 del citado ordenamiento; haciéndole saber que 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, según previene el párrafo segundo del Artículo 921 mencionado. - - Así lo proveyó y firmó el C. Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.- DOY FE.

GERENCIA
JURIDICA

1 JUN 27 13:00

INSTITUTO
MEXICANO DEL
PETRÓLEO. RECIBIDO

México, Distrito Federal 26 de junio del 2001

- - Con fundamento en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo se cita a las partes a una audiencia de conciliación, que deberá celebrarse a las ocho hrs. del veintisiete de agosto del 2001

- - Apercibaseles que de no comparecer a la diligencia, si es la parte emplazante, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 927 fracción II de la citada Ley Laboral, no correrá el término para la suspensión de labores y si es la parte emplazada la que no comparece, se le impondrá una multa de SIETE VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL VIGENTE, con fundamento en la fracción III del artículo 927 en relación con el 731 de la misma Ley, para hacerla comparecer. Se hace saber a las partes que en dicha audiencia deberán designar personal de conservación según lo dispuesto por el artículo 935 del citado ordenamiento.- Se previene a la empresa que deberá señalar un domicilio distinto al del Centro de trabajo de la misma, para oír notificaciones, y en caso de no hacerlo, las subsecuentes, aún las de carácter personal, le surtirán efectos por los estrados de esta Junta.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE.- Así lo proveyó y firma el C. Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en unión de los CC.Representantes que integran la Junta Especial Núm. 12 B de la misma.- DOY FE.

C. PRESIDENTE DE LA JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

IMPRESO CON
FALLA DE ORIGEN

LIC. VIRGILIO S. MENA BECERRA

LIC. IRG, dam.

SAH-FR-01

**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**



SG/ 266
Junio 26, 2001

DR. GUSTAVO. A. CHAPELA CASTAÑARES
DIRECTOR GENERAL DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO.
Presente.

1402

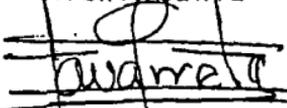
Por medio de la presente le hacemos llegar un ejemplar del Pliego de Peticiones con emplazamiento a huelga, que hemos presentado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante el cual estamos solicitando en tiempo y forma la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, al concluir el periodo de su vigencia. En el Pliego anexo se precisan las modificaciones que pretendemos en el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo, asimismo estamos solicitando la revisión anual de los salarios, mediante un incremento del 20% sobre los salarios vigentes, y cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo que ha sido violado por la Institución en los términos señalados en el pliego de peticiones.

Anexo a este oficio se agregan, el documento dirigido al presidente de Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y un ejemplar integro del Pliego de Peticiones con emplazamiento a huelga.

Consideramos conveniente iniciar con la suficiente anticipación las pláticas relativas al pliego petitorio, por lo que mucho agradeceremos nos señale el nombre de las personas que designe para este efecto.

Sin otro particular y esperando tener una negociación contractual exitosa le agradecemos su atención al presente.

ATENTAMENTE


C FELIPE E. NAVARRETE PLASCENCIA
Secretario General.

DIRECCION GENERAL

01 JUN 26 13:40

INSTITUTO
MEXICANO
DEL P. PETR. L.

c.c.p. Lic. Manuel López Bernal. Director de Administración y Finanzas.
c.c.p. Archivo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



SECRETARÍA DEL TRABAJO
PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA

SECCION

MESA

NUMERO DEL OFICIO
EXPEDIENTE

ASUNTO:

171
SUBSECRETARIA "A"
DIRECCIÓN GENERAL DE
REGISTRO DE ASOCIACIONES
SUBDIRECCION DE REGISTRO
DEPTO. TRAM. Y DICTAMEN
211.1.1.
10/11262 01/90

SE REVOCA RESOLUCIÓN.

11 ABR. 1997

CC. ARMANDO TIBURCIO ROBLES
Y O T R O S .
SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO
NACIONAL DE TRABAJADORES DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO
CALLE NORTE No. 30 y 32,
COLONIA SAN BARTOLO ATEPEYUACAN,
C.P. 06730 - MÉXICO, D. F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De conformidad con el proveído dictado por la C. Juez Primera de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal Licenciada Guadalupe Madrigal Bueno, de fecha cuatro de abril de mil novecientos noventa y siete relativo al juicio de amparo P.-898/96 promovido por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO, mediante oficio número 3755, notificado a esta Dirección General de Registro de Asociaciones con fecha once de abril del presente año, por el cual se solicita informe a dicho juzgado: el cumplimiento de la sentencia dictada por el referido juzgado mediante el cual ampara y protege la justicia federal a los quejosos, nos permitimos manifestar a ustedes que:

I.- Se revoca la Resolución emitida por esta Autoridad mediante oficio número 211.1.1.-4068 de diez de septiembre de mil novecientos noventa y seis.

II.- Esta Dirección General de Registro de Asociaciones habiendo sido declarada competente para conocer de la solicitud de registro del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO, pronunciada en el recurso de revisión R.T.-1041/96, procederá a la revisión de la documentación adjunta a la solicitud de registro presentada el veintiocho de junio de mil novecientos noventa y seis, a saber:

1.- Copia certificada del registro del sindicato de fecha veintiocho de enero de mil novecientos sesenta y siete.



SECRETARÍA DEL TRABAJO
PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA:

SECCION: 211.1.1.
MESA. 10/11262
NUMERO DEL OFICIO:
EXPEDIENTE.

SE REVOCA RESOLUCIÓN.

ASUNTO:

2.- Copia certificada de la toma de nota del comité del sindicato de referencia.

3.- Copia certificada de Estatutos.

4.- Copia certificada del Padrón de miembros.

Dichas certificaciones fueron hechas por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ante el cual se encuentra debidamente registrado este sindicato.

5.- Copia simple del Diario Oficial de la Federación del veintiséis de agosto de mil novecientos noventa y cinco.

III.- Una vez que se tenga el resultado de la revisión de dicha documentación, se procederá conforme a derecho.

A T E N T A M E N T E.
SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN.
LA SUBDIRECTORA DE REGISTRO.


LIC. MARITZA VAUGIER GUZMAN.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

C.c.p.- Lic. Guadalupe Madrigal Bueno, Juez Primero de Distrito en el Distrito Federal en Materia de Trabajo, en cumplimiento a su oficio 3755.

C.c.p.- Lic. Álvaro Castro Estrada.- Director General de Asuntos Jurídicos de la S. T. P. S.- Para su conocimiento.

C.P.- Lic. Eduardo R. Cardoso Valdés, Director General de Registro de Asociaciones.- P r e s e n t e .

C.P.- Lic. Ana Gabriela Uranga Villegas, Secretaria Particular del C. Director de Registro de Asociaciones.- Presente .

Ref.- D.G. 0267 10 04 97

MVG'bagh.

IMP2.doc.

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
ASOCIACIONES DE LA SECRETARÍA DEL
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL CERTIFICACIÓN

Que la presente fotostática es copia fiel del original que
obra en el expediente 10/11262-2 que se
encuentra en el archivo de esta Dirección General y se
expide a solicitud del interesado para los efectos legales
correspondientes en una (s) (s) una
útil test en la Ciudad de México, D.F., a
los Veinte días del mes
de Julio del año dos mil
LA JEFA DEL DEPARTAMENTO DE VERIFICACION Y
CERTIFICACION.



DIRECCION GENERAL DE
REGISTRO DE ASOCIACIONES

LIC. EMMA E. WONG CASANOVA.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

JUNTA FEDERAL DE
CONCILIACION Y ARBITRAJE



174

JUN 29 PM 1 EXP. NUM. III-2201/2001.
SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DEL INSTITUTO
MEXICANO DEL PETROLEO
DEPARTAMENTO DE ARCHIVO
Y CORRESPONDENCIA
VS.
INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO.
JUNTA ESPECIAL NUM. 12 BIS.

H. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
SECRETARIA AUXILIAR DE HUELGAS

330..9

OLGA PATRICIA RIOS GARCIA, apoderada y representante legal del Instituto Mexicano del Petróleo, personalidad que acredito en términos de la Escritura Pública No. 23,882, pasada ante la fe del Notario Público No. 165 del Distrito Federal, Lic. Carlos A. Sotelo Regil Hernández, que en copia cotejada y certificada se adjunta al presente escrito, señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en Eje Central Lázaro Cárdenas Número 152 Apartado Postal 14-805 07730 Colonia San Bartolo Atepehuacan, México Distrito Federal, autorizando para oír y recibir toda clase de documentos a los Licenciados Martín Sánchez Ríos, José Rodríguez Vera, Raymundo Ramírez Navarro, José Arturo Flores Rodríguez, María Teresa Gutiérrez Pérez, José Luis Tort Enríquez, Armando Manuel Hernández Torres, Carmen Yolanda Medrano Rosales, Rubén García Pérez, César Ortiz Torres y Sergio Javier García Tinoco, ante ustedes con el debido respeto comparezco y expongo:

TESES CON
FALLA DE ORIGEN

Que a nombre del Instituto Mexicano del Petróleo y con fundamento en el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo, vengo a formular la contestación al escrito y pliego de peticiones con emplazamiento a huelga presentado por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo a mi mandante, lo que hago en los siguientes términos:

En cuanto al objeto de la huelga, y que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo refiere en los incisos de la a) a la d), cabe manifestar que mi representado está en la mejor disposición de revisar el Contrato Colectivo de Trabajo en su clausulado y con relación a los salarios, a fin de llegar a la mejor solución en beneficio de ambas partes, pero se niega desde este momento que existan violaciones al Pacto Colectivo por parte del Instituto Mexicano del Petróleo y que haya un desequilibrio entre los diversos factores de la producción.

**CONTESTACION A LAS PETICIONES DE REVISION SALARIAL Y CONTRACTUAL.**

Con relación a las 52 peticiones que formula el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo, manifiesto:

El Instituto Mexicano del Petróleo está anuente a que se revise el Contrato Colectivo de Trabajo cuya vigencia concluye el 31 de agosto del año en curso, dentro del marco de las relaciones respetuosas que siempre han existido entre la Institución y sus trabajadores, con el objeto de lograr los mejores acuerdos en beneficio de las partes y desde luego de la fuente de trabajo.

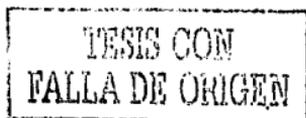
No obstante, tomando en consideración las circunstancias actuales de la industria petrolera y las circunstancias económicas generales del país, el alcance de las peticiones que realiza la representación sindical es exorbitante e injustificado. A pesar de lo anterior, el INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO está en la mejor disposición de iniciar a la brevedad posible las negociaciones tendientes a lograr las mejores condiciones laborales para sus trabajadores, sin que se menoscabe el buen desarrollo y funcionamiento de la Institución.

CONTESTACION AL CAPITULO DE VIOLACIONES AL CONTRATO COLECTIVO.

Es falso que el INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO haya incurrido en violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo al considerar como de confianza funciones que de acuerdo con el mismo Pacto Colectivo y la Ley sean de base. Lo anterior, en virtud de que el INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO ha dado fiel cumplimiento a la Cláusula 10 del Contrato Colectivo de Trabajo 1999-2001, suscrito entre las partes, por lo que las manifestaciones vertidas por la representación sindical son subjetivas, unilaterales y carentes de fundamento.

Por lo expuesto,

A ESA H. JUNTA, Atentamente pido se sirva:





PRIMERO.- Tenerme por presentado con la personalidad que ostento, en tiempo y forma, contestando el pliego de peticiones que con emplazamiento a huelga formuló el Sindicato de Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo a mi mandante, para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo vigente.

SEGUNDO.- Previa certificación de las copias del Testimonio con las que acredito mi personalidad, ordenar se me devuelva el original que se adjunta.

PROTESTO LO NECESARIO.
México D.F. a 29 de Junio de 2001

LIC. OLGA PATRICIA RIOS GARCIA,
Apoderada del Instituto Mexicano del Petróleo

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO I DEL CONVENIO ENTRE EL IMP Y EL SNTIMP MEDIANTE EL CUAL SE AJUSTA EL TABULADOR DE SALARIOS DEL PERSONAL DE BASE A PARTIR DEL PRIMERO DE DICIEMBRE DE DOS MIL UNO

NIVEL Y CATEGORIA	SALARIO BASE O MENSUAL		
	ZONA I	ZONA II	ZONA III
B-0001 AUXILIAR DE INTENDENCIA O TRABAJOS DIVERSOS	4,200.00	4,618.00	4,517.00
B-0002 MENSAJERO	4,200.00	4,618.00	4,517.00
B-0003 AUXILIAR DE OFICINA	4,100.00	4,607.00	4,504.00
B-0004 VIGILANTE	4,000.00	4,500.00	4,677.00
B-1201 CARBONERO	4,250.00	4,700.00	4,769.00
B-1401 CONSERJE	4,258.00	4,669.00	4,865.00
B-1601 AYUDANTE DE ARTESANO	4,000.00	4,073.00	4,971.00
B-1606 OFICINISTA "A"	4,000.00	4,073.00	4,971.00
B-1801 CUSTODIADOR	4,000.00	4,358.00	5,083.00
B-2001 CHEFE DE ACTIVIDAD DIVERSA	4,210.00	4,814.00	5,201.00
B-2004 OFICINISTA "B"	4,200.00	4,804.00	5,201.00
B-2201 ARTESANO	4,000.00	4,290.00	5,327.00
B-2202 AYUDANTE DE OPERACION DE PLANTAS PILOTO	4,000.00	4,290.00	5,327.00
B-2402 OPERADOR PARA SERVICIOS AUXILIARES	4,210.00	4,564.00	5,460.00
B-2404 TAQUIMECANOGRAFIA	4,210.00	4,564.00	5,460.00
B-2601 DIBUJANTE DISEÑADOR O MAQUETISTA	4,300.00	4,789.00	5,761.00
B-2602 LABORATORISTA "A"	4,300.00	4,789.00	5,761.00
B-2603 OFICINISTA "A"	4,300.00	4,789.00	5,761.00
B-2604 OPERADOR BILINGUE PARA COMPUTADOR	4,300.00	4,789.00	5,761.00
B-2605 RECEPTONISTA BILINGUE	4,300.00	4,789.00	5,761.00
B-2606 TAQUIMECANOGRAFIA BILINGUE	4,300.00	4,789.00	5,761.00
B-2607 TECNICO EN ELECTRONICA	4,300.00	4,789.00	5,761.00
B-2608 SECRETARIA PRIVADA DE JEFE DE DEPARTAMENTO	4,300.00	4,789.00	5,761.00
B-2801 AUXILIAR ADMINISTRATIVO "A"	4,570.00	4,986.00	5,965.00
B-2802 AUXILIAR CONTABLE "A"	4,570.00	4,986.00	5,965.00
B-2803 MAESTRO ARTESANO	4,700.00	4,986.00	5,965.00
B-2804 OPERADOR PARA PLANTAS PILOTO	4,700.00	4,986.00	5,965.00
B-2805 GESTOR DE PROYECTOS	4,700.00	4,986.00	5,965.00
B-3001 AUXILIAR PARA CEN. TELEVISION, LOCAL	5,254.00	5,254.00	6,254.00
B-3002 CAPTURISTA DE DATOS INFORMATICA CENTRAL	5,254.00	5,254.00	6,254.00
B-3003 LABORATORISTA "B"	5,254.00	5,254.00	6,254.00
B-3004 OPERADOR EN COMPUTACION ELECTRONICA	5,254.00	5,254.00	6,254.00
B-3201 AUXILIAR ADMINISTRATIVO "B"	5,607.00	5,607.00	6,562.00
B-3202 REVISOR DIBUJO, DISEÑO O MAQUETA	5,607.00	5,607.00	6,562.00
B-3203 SUPERVISOR DE LABORATORIO	5,607.00	5,607.00	6,562.00
B-3204 SUPERVISOR DE TALLER	5,607.00	5,607.00	6,562.00
B-3205 TECNICO ESPECIALIZADO "A"	5,607.00	5,607.00	6,562.00
B-32 SECRETARIA PRIVADA DE JEFE DE DIVISION	5,607.00	5,607.00	6,562.00
B-3401 AUXILIAR CONTABLE "B"	5,959.00	5,959.00	6,887.00
B-3402 PASANTE	5,959.00	5,959.00	6,887.00
B-3601 SUPERVISOR DIBUJO, DISEÑO O MAQUETA	6,270.00	6,270.00	7,177.00
B-3602 TECNICO ESPECIALIZADO "B"	6,270.00	6,270.00	7,177.00
B-3603 ASISTENTE ESPECIALIZADO "A"	6,270.00	6,270.00	7,177.00
B-4001 PROFESIONAL "B"	6,644.00	6,644.00	7,603.00
B-4002 ASISTENTE ESPECIALIZADO "B"	6,485.00	7,012.00	7,877.00
B-4003 INSTRUCTOR OPERATIVO	6,485.00	7,012.00	7,877.00
B-4004 PROFESIONAL "D"	6,485.00	7,012.00	7,877.00
B-4004 INSTRUCTOR PROFESIONAL ASOCIADO "B"	6,485.00	7,012.00	7,877.00



TESIS CON FALTA DE ORIGEN

- ZONA I. MEXICO D.F., OFICINAS CENTRALES, SAN MARTIN TEXMELUCAN, ALTA CEN. STDSC, SALAMANCA, EL CHICO, CD GUADALAJARA.
- ZONA II. POZARICA, CERRO AZUL, MONTERREY, TULA, EBANO.
- ZONA III. CD COATEPEC, OAXACA, SIENATITLAN EL PLAN, LA CANGRUEIRA, CAMARGO, REYNOSA, PADARIBUS, NANCHITAL, COSOLEACAQUE, CADEREYTA, COMALCALCO, CD DEL CARMEN, AGUADULCE, CACTUS, ALTAMIRA, CD MADERO, CD PEMEX, VILLAHERMOSA, SALINA CRUZ, ZONA MARINA, DOS BOCAS, CUENCA DEL PAPALOAPAN, VERACRUZ.

ESTE TABULADOR ES DE CARACTER ENUNCIATIVO, TODA VEZ QUE SERA ACTUALIZADO UNA VEZ CONCLUIDO EL ACUERDO QUE SE REFIERE LA CLAUDULA TRANSITORIA SEGUNDA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

[Handwritten signatures and initials]

INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



JRT/ACC/CC

E0704/A2028/092/01

4 de septiembre de 2001.

INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

4 SEP 2001
MAU

SR. ALFREDO MOLINA FERNÁNDEZ

Coordinador de Beneficios al Personal.

Presente.

Como es de su conocimiento, el día 30 de agosto se concluyó la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo misma que tuvo como resultado la modificación de diversas cláusulas.

Anexo al presente me permito enviarle copia de las Cláusulas 41, 46 47, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 92, 93, 94, 95, 96, y Cláusula Nueva Cinco, relativas a las prestaciones, así como apoyos y estímulos económicos que fueron acordados con la representación sindical, vigente a partir del 1º de septiembre del presente año.

Lo anterior con el objeto de que sea tan amable de tomar en cuenta las modificaciones antes mencionadas, para la programación de los apoyos al sindicato, así como para el otorgamiento de las prestaciones al personal operativo de base y de confianza.

Sin más por el momento reciba un afectuoso saludo.

ATENTAMENTE.

LIC. RAFAEL VIDAL HERNÁNDEZ

Coordinador de Relaciones Laborales.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

c.c.p.- Lic. Jorge A. Ochoa Morales.- Gerente de Recursos Humanos.

CLÁUSULA 41

PRIMA VACACIONAL

Los trabajadores tendrán derecho a una prima vacacional del 60% del salario ordinario de los días que abarque el período de vacaciones, que se les pagará en la fecha en que se cumpla su ciclo vacacional.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CLÁUSULA 46

PRESTACIONES ECONOMICAS

El Instituto continuará otorgando a los trabajadores las siguientes prestaciones económicas:

- a) Por concepto de fondo de ahorro el 30% de su salario básico, el cual será cubierto catorcenalmente por nómina.
- b) Una cuota fija de ahorro, conforme a los montos siguientes:

Nivel	Cuota
B-06	55.00
B-08	60.00
B-10	66.00
B-12	72.00
B-14	78.00
B-16	86.00
B-18	93.00
B-20	101.00
B-22	107.00
B-24	127.00
B-26	151.00
B-28	173.00
B-30	194.00
B-32	217.00
B-34	248.00
B-36	280.00
B-38	314.00
B-40	924.00

c) Por concepto de Prestación Social Múltiple la cantidad de \$142.14 (CIENTO CUARENTA Y DOS PESOS 4/100 M.N.) inmensuales, la cual se cubrirá catorcenalmente por nómina.

[Handwritten signatures and scribbles]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CLÁUSULA 47.

COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD

El Instituto otorgará a los trabajadores una compensación por antigüedad en atención a los años de servicio efectivos, de la siguiente forma:

Años de servicio	Porcentaje del salario básico
De 5 a 9 años	3.0 %
De 10 a 14 años	6.0 %
De 15 a 19 años	9.0 %
De 20 a 24 años	12.0 %
De 25 años en adelante	15.0 %

El pago de esta compensación se cubrirá catorcenalmente por nómina, a partir y conforme a la fecha de aniversario de antigüedad reconocida en el Instituto.

Esta prestación deja sin efecto la Prima Quinquenal.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

DESPENSA

Con el objeto de que los trabajadores puedan adquirir artículos de primera necesidad, el Instituto otorgará mensualmente un vale de despensa por la cantidad de \$410.⁰⁰ (CUATROCIENTOS DIEZ PESOS 00/100 M.M.), canjeable en algún sistema de tiendas de autoservicio. Este vale tendrá un precio de \$0.01 (UN CENTAVO M.N.) que se descontará por nómina en la última catarcena de cada mes, que será cuando se entregue el vale respectivo a ese mes, junto con el recibo de pago.

my
[Signature]
[Signature]
[Signature]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

AYUDA DE TRANSPORTE Y COMBUSTIBLE

Con el objeto de que los trabajadores puedan atender sus necesidades de transporte, el Instituto otorgará mensualmente una ayuda de transporte y combustible por la cantidad de \$403.00 (CUATROCIENTOS TRES PESOS (X)/1(X) M.N.) la que se cubrirá catórcenalmente por nómina.

mt

[Handwritten signatures and initials]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CLÁUSULA 51

AGUINALDO

Los trabajadores tendrán derecho a 50 días de salario ordinario, por concepto de aguinaldo anual sin deducción alguna, debiendo pagarse el 50% antes del 15 de diciembre y el otro 50% a más tardar el 5 de enero.

Este aguinaldo se pagará en proporción al tiempo laborado durante el año.

MJ
~~_____~~

~~_____~~

~~_____~~

~~_____~~

~~ES~~

~~A.~~

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CLÁUSULA 53

BECAS

Como un apoyo para la realización de estudios escolares por parte de los trabajadores y sus hijos, el Instituto otorgará 350 becas conforme al ciclo escolar que corresponda, según el nivel de estudios en la siguiente forma:

- a) Se otorgará una beca de \$360.00 (TRESCIENTOS SESENTA PESOS 00/100 M.N.) mensuales, a quienes realicen estudios de primaria, secundaria y preparatoria.
- b) Se otorgará una beca de \$600.00 (SEISCIENTOS PESOS 00/100 M.N.) mensuales, a quienes realicen estudios de licenciatura.

La asignación de las becas se realizará conforme a las solicitudes presentadas para los niveles escolares, hasta llegar a un total de 350 becas, sin restricción para ningún nivel de los establecidos en los incisos a) y b) de esta cláusula.

Para la obtención de estas becas, el Instituto y el Sindicato establecerán los requisitos y criterios correspondientes.

mt

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten mark]

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

AYUDA PARA COMPRA DE ANTEOJOS

En los casos en que los médicos del ISSSTE le prescriban a un trabajador el uso de anteojos, el Instituto otorgará una ayuda para compra de anteojos equivalente a \$400.00 (CUATROCIENTOS PESOS 00/100 M.N.). Esta ayuda se otorgará una vez al año y para hacerla efectiva el trabajador deberá presentar la orden de compra y la prescripción médica correspondiente.

[Handwritten signatures and initials, including 'mf', 'A', and 'B', are present over the text.]

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CLÁUSULA 55

188

RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD

El Instituto en atención a la permanencia del trabajador en la prestación de sus servicios, otorgará los reconocimientos que se mencionan a continuación a los trabajadores que cumplan 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio:

AÑOS DE SERVICIO	RECONOCIMIENTO
10	Diploma, distintivo de oro y 10 días de salario básico.
15	Diploma, distintivo de oro y 15 días de salario básico.
20	Diploma, distintivo de oro y 20 días de salario básico.
25	Diploma, distintivo de oro 25 días de salario básico y Onza Troy.
30	Diploma, distintivo de oro 30 días de salario básico y Centenario.

Estos reconocimientos se otorgarán, a los trabajadores que en el futuro cumplan los años señalados en el primer párrafo, en la ceremonia de aniversario del Instituto.

[Handwritten signatures and initials, including 'Fall', 'H', and 'B', are present across the page.]

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CLÁUSULA 92

189

ESTÍMULO AL DEPORTE

A fin de estimular el desarrollo del deporte entre los trabajadores, el Instituto procurará el mantenimiento de sus instalaciones deportivas. Así mismo se entregará al Sindicato en el mes de febrero de cada año, la cantidad de \$700,000.00 (SETECIENTOS MIL PESOS (00/100 M.N.) anuales, para el fomento de las actividades deportivas.

El CEN realizará las gestiones correspondientes para su distribución de acuerdo al programa anual establecido.

[Handwritten signatures and initials]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

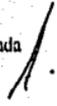
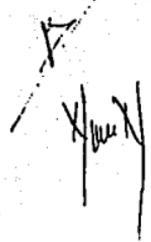
CLÁUSULA 93

RECONOCIMIENTO A LAS MADRES Y A LAS SECRETARIAS

Como un reconocimiento a las madres trabajadoras, el Instituto otorgará una ayuda económica al Sindicato por la cantidad de \$ 268.000.00 (DOSCIENTOS SESENTA Y OCHO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, para los festejos del día de las madres. Este apoyo económico se entregará al CEN del Sindicato en el mes de marzo de cada año.

Adicionalmente, para los festejos del día de la secretaria, el Instituto otorgará, en el mes de junio de cada año, una ayuda económica de \$30.000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 M.N.).

Prof



TEXTO CON FALLA DE ORIGEN

CLÁUSULA 94

APOYO A LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

Como un apoyo a la economía familiar de los trabajadores, el Instituto otorgará anualmente en el mes de junio una ayuda económica al Sindicato, para la adquisición de útiles escolares para los hijos de los trabajadores que estudien primaria y secundaria, por la cantidad de \$ 402,000.00 (CUATROCIENTOS DOS MIL PESOS 00/100 M.N.).

Asimismo otorgará una ayuda económica anualmente en el mes de septiembre, para la compra de juguetes para los hijos de los trabajadores, con motivo del día de reyes por la cantidad de \$460,000.00 (CUATROCIENTOS SESENTA MIL PESOS 00/100 M.N.).

Adicionalmente, como apoyo para las festividades del día del niño, se otorgará un apoyo económico de \$30,000.00 (TREINTA MIL PESOS 00/100 MN). Este apoyo será entregado al CEN del sindicato en el mes de marzo.

Handwritten signatures and scribbles:
- A large diagonal scribble on the left side.
- A signature that appears to be "M.H." on the far left.
- A signature that appears to be "Nancy" in the center.
- A signature that appears to be "ES" to the right of "Nancy".
- A signature on the far right edge.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

APOYOS A GASTOS DE ADMINISTRACIÓN SINDICAL

El Instituto proporcionará al Sindicato como apoyo económico, la cantidad de \$800,000.00 (OCHOCIENTOS MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, para el mantenimiento de las instalaciones sindicales, adquisición de equipo y mobiliario, material de oficina, asesoría externa, edición del órgano sindical, así como para cubrir los servicios personales necesarios para el buen funcionamiento del Sindicato. Ese apoyo será entregado en el mes de febrero de cada año.

Los recursos otorgados no generan ningún compromiso laboral del Instituto con el personal que el Sindicato contrate para su servicio.

[Handwritten signatures and initials: "A", "X", "S", "A"]

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

COMISIONES SINDICALES Y VIÁTICOS

Como un apoyo a la gestión sindical en las zonas foráneas, el Instituto otorgará al Sindicato la cantidad de \$400,000.00 (CUATROCIENTOS MIL PESOS,00/100 M.N.) anuales para gastos de transporte y viáticos, los cuales serán entregados en el mes de enero de cada año.

me

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CLÁUSULA NUEVA CINCO

El Instituto proporcionará el apoyo administrativo para la operación de la caja de ahorros que instrumente el SNTIMP, consistente en la retención por nómina de las aportaciones y descuentos que autoricen los trabajadores para estos efectos, con fundamento en lo estipulado en el artículo 110 de la Ley.

[Handwritten signatures and initials, including 'MA', 'H', 'B', and 'A']

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



LINEAMIENTOS EN CASO DE SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES

195

CONTENIDO

INTRODUCCION

- I. OBJETIVO
- II. ACCIONES A REALIZAR EN EL PERIODO DE PREHUELGA
- III. ACCIONES DURANTE EL PERIODO DE HUELGA
- IV. ACCIONES A REALIZAR PARA LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



LINEAMIENTOS EN CASO DE SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES

196

INTRODUCCION

El presente documento, ha sido elaborado por la Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, a fin de proteger los bienes patrimoniales del Instituto Mexicano del Petróleo, y establecer procedimientos que faciliten la comunicación durante una eventual suspensión de actividades.

El contenido de este documento presenta los lineamientos y mecanismos a seguir en caso de suspensión de actividades por un conflicto laboral puntualizando las responsabilidades de cada área de manera consistente con los mismos.

Así mismo se enuncian algunas de las responsabilidades o acciones que deberán de asumir durante el conflicto las Direcciones Ejecutivas, Delegaciones Regionales y Coordinaciones de Programa que conforman el Instituto Mexicano del Petróleo a través de las áreas administrativas.

El presente documento, no puede prever todas y cada una de las particularidades que deriven de la suspensión de actividades, por lo que, en caso de duda la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Asuntos Jurídicos, son las instancias adecuadas para las consultas particulares que se tengan al respecto.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



LINEAMIENTOS EN CASO DE SUSPENSION DE ACTIVIDADES

197

I. OBJETIVO

Proteger los bienes patrimoniales del Instituto Mexicano del Petróleo y establecer procedimientos que faciliten la comunicación durante una eventual suspensión de actividades.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



LINEAMIENTOS EN CASO DE SUSPENSION DE ACTIVIDADES

198

1. ACCIONES A REALIZAR EN EL PERIODO DE PREHUELGA

La Gerencia de Recursos Humanos, solicitará con anticipación a la fecha límite para el estallamiento de la huelga, las relaciones del personal de emergencia que por necesidades propias sea indispensable para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad, de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Lo anterior implica, entre otros apoyos, vigilancia; personal de servicios tales como electricistas, mecánicos, mantenimiento en general, así como al personal que realiza investigaciones y experimentos en proceso, cuyo abandono o descuido afecte sustancialmente al Instituto.

Las Direcciones Ejecutivas, las Delegaciones Regionales y Coordinaciones de Programa y deberán analizar y determinar, de acuerdo a los parámetros mencionados, el personal que se requiere, mismo que deberá incluirse en la relación, para hacerlo del conocimiento de la Gerencia de Recursos Humanos.

La Gerencia de Asuntos Jurídicos, realizará las gestiones pertinentes ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para que el personal de emergencia quede acreditado y pueda realizar sus labores. Cualquier impedimento para la acreditación del personal, deberá ser notificado de inmediato a la Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas, a través de la Gerencia de Recursos Humanos para su atención.

Las áreas administrativas deberán elaborar un listado del personal contratado por tiempo u obra determinada, que concluirá su contratación en el lapso que dure el posible conflicto, a efecto de que dicho personal de por terminada su relación laboral en la fecha prevista en el contrato. Estos listados deberán ser enviados oportunamente a la Gerencia de Recursos Humanos.

Las áreas administrativas, deben mantener, como corresponde a sus responsabilidades, un inventario general de los bienes asignados a la dependencia; en caso de recibir el aviso de suspensión de actividades, se deberá determinar y controlar la salida de enseres, equipos, vehículos y demás bienes, que se utilizarán durante el periodo de suspensión de labores y su correspondiente resguardo.

Las áreas administrativas deberán determinar, con tres días de anticipación, los requerimientos materiales necesarios para la operación durante la suspensión de labores. En caso de apoyos adicionales, los solicitarán a la Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas, para su consideración.

Las áreas administrativas deberán informar a la Secretaria Particular de la Dirección General el lugar o lugares, donde puedan ser localizados durante el conflicto. Así mismo, deberán reportar periódicamente aquellas cuestiones que consideren deben ser del conocimiento de la Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



LINEAMIENTOS EN CASO DE SUSPENSION DE ACTIVIDADES

199

La Secretaría Particular de la Dirección General actualizará y distribuirá el directorio telefónico particular del personal de mando.

La Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas a través de sus Gerencias, integrará un plan de contingencias específico, para la generación y manejo de la información, que sea requerida para la toma de decisiones.

En caso de que la suspensión de labores sea inminente, es responsabilidad de las áreas administrativas, sellar los accesos a las instalaciones de sus dependencias con tiras de papel en las que aparezca la firma del representante designado por cada área así como sellos del Instituto. Las gerencias de Proveduría y Servicios y Asuntos Jurídicos, brindarán el apoyo y la asesoría que se requiera.

2. ACCIONES DURANTE EL PERIODO DE HUELGA

Las Gerencias de Asuntos Jurídicos se encargarán de vigilar que el sindicato cumpla con el procedimiento establecido, en la Ley Federal del Trabajo, para el entallamiento de una huelga.

La Gerencia de Proveduría y Servicios, se encargará de coordinar al personal de vigilancia que haya sido asignado como personal de emergencia para la custodia de las instalaciones y del patrimonio del Instituto.

La Gerencia de Proveduría y Servicios, deberá establecer las guardias necesarias para que, se proporcionen los servicios de agua, luz, y otros servicios necesarios de mantenimiento, para la operación del personal acreditado ante la Junta para continuar laborando; así mismo, proporcionará los bienes e insumos indispensables, que requieran durante el conflicto, para lo cual se informará con oportunidad del lugar donde atenderán dichas peticiones.

Una vez determinados los domicilios o lugares de localización, estos deberán ser notificados a la Dirección General, con una relación de su personal. Adicionalmente, elaborarán y entregarán el plan de actividades a desarrollar durante el conflicto.

La Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas mantendrá informados a los titulares de las Direcciones Ejecutivas del Instituto, sobre la negociación y avances en la solución del conflicto.

La Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas, a través de las Gerencias de Recursos Humanos y de Tesorería y Cobranza, brindará a las Direcciones Ejecutivas que lo soliciten, en los casos relevantes e impostergables, los servicios administrativos de pagos de

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



LINEAMIENTOS EN CASO DE SUSPENSIÓN DE ACTIVIDADES

200

nómina, cuando así proceda; comprobaciones, gastos a reserva de comprobar; reposiciones; pagos complementarios, entre otros. Estos pagos serán extraordinarios y requerirán, en todos los casos, la autorización expresa del Director Ejecutivo de Administración y Finanzas, independientemente del monto.

La Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas a través de la Gerencia de Tesorería y Cobranza, informará a las Direcciones Ejecutivas el lugar, fecha y horario en que recogerán las nóminas y los cheques de pago, así mismo, apoyará con los recursos financieros indispensables que se requieran durante el conflicto, para el desarrollo de sus funciones.

La Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas a través de la Gerencia de Tesorería y Cobranza, instrumentarán los mecanismos necesarios para efectuar los pagos a contratistas, prestadores de servicios y proveedores.

La Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas negociará con el sindicato, los términos de la entrega de las instalaciones e informará a las Direcciones Ejecutivas del I.M.P.

3. ACCIONES A REALIZAR PARA LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA

La Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas convocará con oportunidad a los titulares de las Direcciones Ejecutivas, Delegaciones Regionales y Coordinaciones de Programa, así como a las áreas administrativas, para informarles de las condiciones en que se reanudarán las actividades.

Los responsables de las áreas de administrativas deberán revisar las condiciones en que les son entregadas las instalaciones así como los bienes en ellas contenidos; verificando que los sellos no hayan sido violados, en caso de detectar anomalías, informarán de las mismas a las gerencias de Asuntos Jurídicos.

Las gerencias de Asuntos Jurídicos, levantarán las actas correspondientes en caso de existir anomalías y pérdidas de bienes reportadas por las áreas administrativas; en los casos de robo o daños al patrimonio del Instituto, iniciará las acciones correspondientes ante las autoridades competentes.

Al término del conflicto, cada Dirección Ejecutiva, Delegación Regional y Coordinación de Programa, supervisarán las acciones necesarias para el traslado de los bienes utilizados durante el conflicto a su lugar de origen. Deberán informar al personal a su cargo, de la fecha y hora en que se presentarán a reanudar las labores en sus instalaciones.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO II

LINEAMIENTOS EN CASO DE SUSPENSIÓN
DE ACTIVIDADES POR HUELGA QUE SE
LLEVARÁN A CABO EN EL IMP.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN