

LA PROCEDIBILIDAD DE LA HUELGA

Jorge OLVERA QUINTERO*

*En memoria al pensamiento vivo
de Mario de la Cueva y de la Rosa.*

SUMARIO: *Consideraciones previas. Reflexiones críticas. Elementos de procedibilidad de la huelga. Reflexiones finales.*

CONSIDERACIONES PREVIAS

Nuestro entorno social proyecta un estado de ansiedad por la institucionalidad democrática. La lucha, o por mejor decir el interés por un desarrollo democrático en nuestro país nos concierne a todos.

Las instituciones del Derecho colectivo del trabajo, por su origen, por su razón de ser y por sus finalidades, están emparentadas no sólo por afinidad, sino estructuralmente, con la idea de la democracia, que en lo relativo a la negociación colectiva, los contratos colectivos y los conflictos colectivos como la huelga, implican la participación activa de los grupos laborales en la búsqueda del mejoramiento de los estándares laborales, montados en el presupuesto de estudiar el método por alcanzar lo posible y defenderlos en su caso, para concretar el equilibrio de los factores de la producción.

La incongruencia entre la teoría y la práctica del llamado movimiento obrero, en nuestra realidad cotidiana, debe ser estímulo para intentar un diagnóstico para superarla.

En términos absolutos, reconociendo que en los relativos hay excepciones, en México *no se vive una acción sindical democrática*, no existe movimiento obrero, si por tal se entiende la acción coherente entre la teoría y la práctica de las acciones de las organizaciones laborales, en pro del estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

* Profesor definitivo de los cursos de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la UNAM.

Las causas que quizá expliquen esa incongruencia se pueden resumir en lo siguiente:

a) *La ignorancia* entre los trabajadores de la estructura normativa legal de las instituciones que integran al derecho colectivo laboral.

b) *La apatía y decepción* del sector laborante para estudiar, mejorar y defender sus intereses.

c) *La burocratización* de las dirigencias sindicales, estimulada por la contribución cautiva de los trabajadores, respecto de las cuotas sindicales, merced a la disposición legal que impone a los patrones la obligación de hacer las deducciones correspondientes al salario por ese concepto (artículo 132-XXII, LFT).

d) *El desprestigio* crónico, ganado a pulso por las organizaciones sindicales, que integran el denominado “movimiento obrero”, en virtud de su tradicional apoyo al sector oficial.

e) *La corrupción* generalizada respecto a la rendición puntual y periódica de cuentas, sobre el manejo de los recursos monetarios sindicales por parte de sus dirigencias.

f) *La tolerancia* de autoridades administrativas y judiciales del trabajo y la consecuente impunidad de la acción de los prevaricadores que simulan representar y defender intereses laborales.

Hablamos de incongruencias, porque nuestro sistema legal laboral común, no el burocrático, para la formación, desarrollo y acciones de las organizaciones colectivas de los trabajadores, descansa en el principio jurídico de la libertad sindical, en sus vertientes de *libertad independencia* y *libertad autodeterminación*, que significan el derecho sin coacción a los trabajadores, ni del estado, ni de cualquier organización, grupos o individuos para formar o no formar sindicatos, ni para determinar las acciones colectivas de los mismos dentro de las cuales está la huelga, y el derecho para regirse en su vida interna, conforme al necesario estudio, la búsqueda del mejoramiento y la defensa de los intereses colectivos, que perfilan a la negociación, la contratación colectiva y a la huelga, como se establece en las fracciones XVI a XVIII del artículo 123 Constitucional y con igual rango en el convenio No. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación y artículos 356 a 403, 440 a 451, 459, 466, 469 y 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo.

Tanto la libertad independencia, como la libertad autodeterminación, son el sustento de la democracia sindical, para la formación, desarrollo y vida, tanto para las organizaciones colectivas como para sus acciones; son por así resumirlo, el *desideratum* jurídico de la demo-

cracia sindical, que no es posible concebir sin el principio de igualdad y de libertad.

La democracia sindical, la ubico como una extensión o modalidad de la democracia política; constituyen ambas, respectivamente, un sistema. es decir un conjunto de principios, reglas e instituciones jurídico-políticas racionalmente enlazadas para la procuración de un Estado de derecho, idea que se concreta al sometimiento no sólo del Estado, sino de toda organización de grupos o clases sociales al Derecho, por ello no entiendo un Estado de derecho sin democracia.

En esta concepción, la democracia sindical tiene tres componentes o ingredientes indispensables que se entrelazan, se vinculan entre sí, a la manera de un trípode vital:

a) El primero implica la *participación* abierta de los trabajadores en la búsqueda de soluciones a su problemática laboral, en el marco de su empresa y de los fines de colaboración para hacerla eficiente, rentable y por tanto permanente, con miras a la *estabilidad laboral*, que no se reduce al mero derecho de estar y permanecer los trabajadores en el empleo, sino también a su presupuesto que es la permanencia de las fuentes de trabajo, en virtud de que el Derecho del trabajo no es medio o instrumento para hacer la revolución proletaria, sino un sistema de normas para regular la lucha de clases, para evitar la explotación humana, humanizando las relaciones de trabajo, *deviniendo así la concepción de la empresa y su consecuente permanencia, en asunto de interés social*. Este componente, a mi juicio es la *ratio escendi* de las normas que regulan el planteamiento de los conflictos colectivos y en particular los económicos.

b) El segundo componente se refiere a la *participación activa y efectiva* de los trabajadores en cada comunidad laboral, en la selección y elección de los dirigentes del grupo coaligado o del sindicato y el pleno respeto a las justas electorales internas; este ingrediente resume el concepto mismo de sindicato y del contenido de los artículos 355, 356, 359, 365, 366, 371, 373, 375, 376 y 377 de la LFT;

c) El tercer ingrediente se refiere a la *libertad garantizada y suficiente* para promover el respeto a los derechos laborales individuales y colectivos, de y por parte de las comunidades de trabajadores en el seno de las empresas, mismo que se consigna en la esencia de los preceptos 355, 356, 375, 386, 394, 426, 440, 450, 900, 903, 920, y 923 de la LFT.

En todo este contexto y para darle validez al diagnóstico, es muy importante no perder de vista la exigencia y reclamo de la *mayoría del pueblo*, cual es la clase trabajadora y sus familias, por un mejor

nivel de vida, lo que es posible con mayores ingresos, y lo cual conviene, por elemental congruencia, al sistema económico de libre mercado, pues sólo con propensión al consumo y al ahorro se puede vigorizar el mercado interno y acrecentar las fuentes de empleo, dando cumplimiento a la decisión social fundamental de “fortalecer la soberanía de la nación y su régimen democrático y que, *mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y dignidad de los individuos, grupos y clases sociales, cuya seguridad protege esta Constitución*”. Idea fuerza que nutre a todas las decisiones de su rango contenidas en los artículos 3, 25, 26, 27 y 123 de la Carta Magna Mexicana.

Por consecuencia, urge superar las incongruencias de nuestra realidad sindical, expropiar el llamado corporativismo de su seno, volcar a las organizaciones como fuerzas auténticas, *hacerlas genuinas representativas de su clase*, para que sean legítimas interlocutoras del interés que deben representar, única forma de diluirlas como grupos de presión y la eficaz forma de lograrlo es fortaleciendo *su estructura democrática originaria*, el método para ello, congruente con el principio de autonomía sindical, es en primer término la derogación del deber patronal de hacer los descuentos a los salarios de los trabajadores por cuotas sindicales. La acción de representación genuina será comprendida por los trabajadores y ellos cumplirán internamente con su deber de contribuir a los gastos sindicales. No existe ninguna razón *moral, jurídica, social, ni de clase* para convertir a los patrones en amanuenses del burdo negocio de cuotas sindicales. Esta medida motivará una efectiva y periódica rendición de cuentas por parte de las directivas sindicales; en segundo término las autoridades administrativas y judiciales laborales deben ser consecuentes con el respeto *al principio de legalidad* que impone el deber de acatarlo también a toda estructura sindical, por disposición expresa del Convenio No. 87 de la OIT que como se sabe es ley de la Unión Federal y cuestión a la que me referiré más adelante en concreto por cuanto a la procedibilidad de la huelga.

REFLEXIONES CRÍTICAS

PRIMERA. La huelga como paralización de las labores por parte de la mayoría de los trabajadores, frente a condiciones de trabajo inhumanas, es de tal antigüedad, que como inconformidad se registra desde

el antiguo Egipto de los Faraones, cuando los operarios esclavos, con los pies sangrantes al mezclar los tallos del trigo con tierra húmeda, tiñieron de rojo los adobes para las construcciones. Fue y es un instrumento de presión de la clase trabajadora para superar la insatisfacción de condiciones impuestas para el trabajo.

SEGUNDA. La huelga laboral ha sido la *fuerza coactiva* de la clase obrera, para imponer la humanización en las relaciones de trabajo. Su imposición al derecho es el parteaguas en la evolución del Derecho del trabajo, de su edad heroica a su aparición. Mediante esa fuerza es que se reconoció a los trabajadores como interlocutor del patrón, así aparecieron los comités y reglamentos de fábrica, antecedentes de la negociación y de la contratación colectiva.

TERCERA. En nuestro medio, hipócritamente los códigos Penal y Civil de 1871 y 1884 (artículos 925 y 1299) respectivamente, no mencionaban con su nombre a la huelga, pero si condenaban a la ilicitud e ilegalidad su circunstancia; podríamos decir que la huelga, como instrumento de autodefensa, *como derecho y como procedimiento*, hasta antes de la Constitución de 1917 era un concepto metajurídico.

CUARTA. Nuestra declaración Constitucional, al reconocer expresamente y por su nombre a la huelga, expropia su clandestinidad en el ámbito jurídico y la perfila legalmente como *un instrumento jurídico de autodefensa de clase*, para conseguir el equilibrio de los factores de la producción y así lograr la armonía de los derechos del trabajo con los del capital. La expresión: “Las huelgas serán lícitas” debe entenderse en el sentido de que ya no serán ilegales, es decir su ejercicio implica un procedimiento planteado ante autoridad competente, cuales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mas cuando en la fracción XVIII, del artículo 123 se ordena: “...será obligatorio para los trabajadores dar aviso... a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del Trabajo”, ese deber constituye el derecho a *instanciar* la huelga, hacer valer el ejercicio de ese derecho, enmarcado como *derecho público subjetivo social de clase* para las coaliciones o sindicatos, tal y como se lee desde entonces en la fracción XVI, del precepto constitucional citado; “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera” y se subraya en la fracción XVII: “Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros”, es decir se concibe a la huelga como un derecho público subjetivo de las coaliciones y de los sindicatos, que obviamente comprenden a los trabajadores.

Dicho de otro modo, la huelga como derecho público para la auto-protección de la clase trabajadora, implica instancia y procedimiento, puesto que se trata de un derecho objetivo instrumental, que posee como la propiedad, *una función social*, cuyos beneficios deben ser compartidos, característica develada por el genio de León Duguit y fundamentada en la solidaridad social, expuesta por Augusto Comte y Emile Durkheim.

QUINTA. La huelga como derecho de clase y como fenómeno social, se gesta, es decir obedece a causas, motivos, móviles y razones generadas cuando las condiciones colectivas de trabajo, se expresan en desequilibrio entre la *capacidad económica* de los centros laborales y las *necesidades* de los trabajadores que en ellos trabajan, tal es el objeto y justificación genérica de la instancia, procedimiento y ejercicio legal de la huelga: *“conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”*. (Artículo 450-I LFT).

SEXTA. La responsabilidad y madurez del movimiento obrero en algunas partes de Europa, merced a la evolución sociocultural de esos pueblos, les hace bastante la sola declaración constitucional del derecho de huelga, sin mayor reglamentación. Nuestra tradición y desarrollo sociocultural es distinto, carecemos de cultura jurídica y menos de cultura de Estado de derecho, ello explica, entre otros factores de estructura política y jurídica, que nuestra huelga esté reglamentada, quizá con algunas deficiencias, pero no esenciales. *No es sano tocar asuntos como la calificación previa de la huelga*, que volvería nugatorio su ejercicio, por ello los que la añoran caen en una actitud irresponsable, en fin ese tópico escapa a estos planteamientos.

SÉPTIMA. El tránsito de la huelga a la legalidad, significó convalidar sus presupuestos: existencia de motivos para instanciarla, *promoverla sustentada en consentimiento*, avisar de su propósito oportunamente, es decir *fundarla y motivarla* por tratarse de un derecho *jurídicamente protegido*, el cual por el primado de *los principios de certeza y de seguridad jurídica*, debe hacerse valer *conforme al principio de la legalidad*. No se trata de requisitos, sino de la congruencia con la normatividad legal de la huelga, para en su caso estar en presencia del estado legal de la huelga. Dicho de otro modo, *el ejercicio de la huelga consistente en la suspensión colectiva de los trabajos, implica la satisfacción del previo procedimiento y su trámite no autoriza a la autoridad para prejuzgar sobre ella*.

OCTAVA. Leguleyamente, muchos promoventes de la huelga, por conocer escasamente su normatividad, actúan como en la época heroi-

ca, como si se tratara de una guerra; al centro de trabajo lo convierten en trinchera, colocan bandera rojinegra en ellos, hacen salir al personal directivo, administrativo y de confianza como si se tratara de un desahucio, y colocan carpas o casas improvisadas de campaña. Todo ello es una práctica anacrónica, dado que *la huelga debe limitarse a la suspensión de los trabajos del grupo coaligado*.

NOVENA. Particularmente las autoridades administrativas del trabajo, han sido incapaces de crear un clima de confianza y de certeza en la aplicación de la normatividad legal de la huelga. El criterio de los funcionarios es de enfrentarla como un peligro. Afirmar: se conjuró el peligro de la huelga, es una expresión corriente y frecuente. La estadística de promoción y de huelgas estalladas, la hacen aparecer como un abatimiento exitoso de situaciones peligrosas y por ello nocivas o perjudiciales al interés social, cuando es todo lo contrario, o en última instancia simple y llanamente se trata del ejercicio del derecho.

DÉCIMA. Por ser la huelga un instrumento jurídico de autodefensa de clase, estamos en presencia de un derecho colectivo, que atañe en sus aspectos procedimentales y de ejercicio a la asociación profesional en sus modalidades, bien de coalición o de sindicato; consecuentemente, la legitimación procesal y del ejercicio de la huelga compete precisamente a tales asociaciones profesionales, las cuales para su formación, vida y acciones deben respetar la legalidad, deber compartido por toda clase de autoridades, de personas y grupos, por ser mandato de derecho, como lo es el Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado con fuerza de Tratado Internacional por el Senado de la República y por tanto es ley de la Unión, con idéntica jerarquía y fuerza obligatoria como la Ley Federal del Trabajo, como lo dispone el artículo 133 de la Constitución Federal de México.

En efecto y para los propósitos de esta exposición resulta conveniente recordar algunas disposiciones de su texto:

Artículo 1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a *poner en practica* las disposiciones siguientes.

Artículo 8. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus *organizaciones respectivas* están obligados, lo mismo que las *demás personas* o las colectividades organizadas, a *respetar la legalidad*.

Artículo 10. En el presente convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores, o de empleadores que tengan por objeto *fomentar y defender los intereses* de los trabajadores o de los empleadores.

(Este convenio es Ley mexicana desde el 4 de julio de 1950 y forma parte del marco jurídico del Manual General de Organizaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el DOF el 8 de mayo de 1991).

La dimensión que la Constitución, la Ley Federal del Trabajo y el Tratado Internacional que se cita, otorgan a la autonomía y libertad sindical, no significa que cualquier asociación profesional esté sustraída de la fiel y puntual observancia del orden jurídico nacional, dentro del cual está la Ley Federal del Trabajo. Consecuencia de lo anterior y por disposición expresa de la norma contenida en el Convenio No. 87 de la OIT, para el ejercicio de los derechos que competen hacer valer, en su caso, a las asociaciones profesionales de trabajadores, como en el caso de la instancia y ejercicio del derecho de huelga, se debe proceder respetando la legalidad y asimismo idéntico deber se impone a las autoridades judiciales del trabajo para verificar y constatar que *se cumpla con la legalidad*, aspectos que en suma constituyen lo que damos en llamar *elementos de la procedibilidad de la huelga* y que en congruencia con el principio de legalidad, elevado a norma de obligada observancia son los siguientes:

ELEMENTOS DE PROCEDIBILIDAD DE LA HUELGA

1: *Formalidad*. Al instanciar el procedimiento para el ejercicio de la huelga debe hacerse por escrito presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante autoridad auxiliar, acompañando el pliego de peticiones dirigido al patrón, conteniendo la precisión del objeto de la huelga, el aviso de la misma y el señalamiento de los lugares, hora y fecha en que se suspenderán los trabajos o el término de prehuelga de no satisfacerse las peticiones.

La autoridad receptora deberá realizar el emplazamiento, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la presentación de la instancia.

El aviso de la huelga implica plazo previo de seis o diez días según se trate de actividades ordinarias o de servicios públicos, respectivamente. (Artículos 920 a 923 LFT).

Mario de la Cueva, respecto del aviso de la huelga al patrón, también llamado emplazamiento a huelga, afirma que éste debe comprender tres elementos esenciales, a saber: a) Las peticiones; b) El propósito de ir a la huelga si no son satisfechas; y c) El objeto que se persigue con ella.

Néstor de Buen es de la opinión de que el emplazamiento importa un valor formal, desde la presentación a través de la autoridad, tratándose de un acto preliminar a la huelga misma, “se trata lógicamente de un acto preliminar, en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no accede a lo pedido. En esa medida se trata

de un *presupuesto*, esto es, de un *acto* previo al hecho mismo de la huelga que otorga a ésta una condición (cualidad agregaríamos nosotros) de *juridicidad*. Si no se cumple, la huelga será un acto social real y trascendente, *pero no jurídicamente vinculante*” y agrega: “la huelga, como conducta, debe producirse en un *causa* jurídico concreto, esto es, el emplazamiento a huelga marca límites temporales y territoriales que deben ser inexorablemente cumplidos por los trabajadores y que, además, vincula al patrón, ya que éste debe respetar ciegamente esos límites”. (*Derecho del Trabajo* t. II 1ª ed. Ed. Porrúa, S.A. México 1996. pp. 766 y 767).

II. *Legitimación procesal*. La teoría y dogmática de la legitimación es de origen alemán (Gierke, Gewere, Kruckman 1900-1912) y procede del ámbito del Derecho procesal. Tiene que ver con la capacidad de ejercicio y de goce; evolucionó hacia los asuntos de la representación y del derecho registral. Su noción indica “la posibilidad jurídicamente reconocida, de ejercitar un determinado contenido de derecho” (José Ma. Chico Ortiz) y alude a la condición del sujeto que se hace ostentar con capacidad procesal o para ser parte en la causa procesal, siendo posible por ello bifurcarla en *legitimación procesal* y *legitimación en la causa*.

En el asunto de la huelga la legitimación procesal –capacidad jurídica de instanciarla– y la legitimación en la causa –apacidad para ejercitarla–, corresponden al legítimo representante del interés profesional de clase, cuales son las asociaciones profesionales –coaliciones o sindicatos–, lo que se explica por la elemental razón, de constituir o ser en su momento y caso, los genuinos interlocutores del patrón involucrado en estos conflictos.

III. *Personalidad*. En mi opinión nada impide que en ciertas circunstancias, la huelga sea instanciada por coaliciones, en tales hipótesis, la cuestión de su personalidad se reduce a la constancia de la misma cual es el acta constitutiva, la que debe contener el nombre y firma de sus integrantes y anexo de constancias que acrediten su calidad de trabajadores. Asimismo en el acta debe constar la resolución tomada respecto del objeto que la concite y la problemática relativa a la urgencia que amerite su defensa, así como el acuerdo relativo a la elección del o los representantes de la misma.

Respecto a la personalidad, cuando la instancia de huelga sea de los sindicatos se acreditará con el oficio resolución de la autoridad registral, donde conste la *toma de nota* de la directiva; regularmente la representación del sindicato se ejerce por el Secretario General. (Artículos 355, 356, 368, 376 y 692 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).

En el supuesto de encontrarse en trámite el registro del sindicato o la toma de nota de la directiva, se deberá acompañar al escrito de instancia de la huelga, la documentación correspondiente, sellada de recibido por la autoridad registral.

IV. *Formalidad y legitimación*: De la armonía de estos presupuestos se explica la disposición imperativa que contiene el artículo 923 de la Ley del Trabajo: “No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato Ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente; de una interpretación sistemática de este precepto, relacionado con las hipótesis contenidas en el artículo 450 de la misma ley, es dable extraer las siguientes conclusiones:

a) En tratándose de exigir la firma de un contrato colectivo y ser la parte promovente un sindicato de empresa, formado con trabajadores del patrón a emplazar, la toma de nota de su registro y de su directiva, es suficiente para satisfacer la legitimación procesal por cuanto a la representación.

b) Cuando la promoción del procedimiento de huelga, en el que se pretenda la firma de un contrato colectivo de trabajo la formule ya un sindicato industrial, un sindicato nacional de industria, uno gremial o uno de oficios varios, se deberá acompañar la documentación demostrativa del *ingreso de los trabajadores al seno del sindicato promovente*, así como del *aviso de modificación del padrón a la autoridad registral*, habida cuenta de que lo anterior está en concordancia con lo dispuesto por el artículo 377, fracción III, de la Ley del Trabajo, que impone la obligación a los sindicatos de dar aviso, informando a la autoridad ante la que estén registrados, cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros; consecuentemente, no basta la afirmación simple y tan socorrida en la práctica de que en los escritos de instancia de la huelga se sostenga: “los trabajadores de la empresa tal, han ingresado como miembros de esta agrupación”; vale aquí la distinción de que *el derecho a la huelga corresponde a los trabajadores y el derecho de huelga como instancia y procedimiento compete a la asociación profesional*, por lo tanto, el deber de acreditamiento de quienes se afirme representar es una cuestión de necesidad de *previa demos-*

tración, para los promoventes de la huelga, mediante el cumplimiento de la norma imperativa que impone la obligación de mantener actualizado el padrón de activos militantes del sindicato.

c) *La huelga es un derecho democrático*, es decir es un acto democrático que emana de la voluntad de los trabajadores que por ello se coaligan, por símil descriptivo implica una situación beligerante en la que participan activamente los trabajadores, y a éstos no es dable entenderlos como simple carne de cañón de las dirigencias sindicales, por lo que *la decisión de ir a la huelga corresponde originariamente a los trabajadores*; es lo que constituye el *acto colectivo de autorización* para plantear el conflicto y actuar en su momento y caso en consecuencia, acto colectivo que debe ser *documentado, con base en el padrón de socios*, de tal manera que por ello, en la promoción del emplazamiento *debe acompañarse el acta de la asamblea donde conste el acuerdo relativo emanado de la voluntad de los trabajadores, que autorice el movimiento de huelga*. Lo anterior constituye la base documental para el planteamiento y ejercicio de esa acción colectiva; al respecto es ilustrativo el mandato del artículo 920: “el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones:..”, peticiones, obviamente *que formulan los trabajadores* a través de sus representantes, pues la inquietud por superar el estado de necesidad emerge de sus reales condiciones de trabajo; el dispositivo agrega: “en el pliego anunciaran el propósito del ir a la huelga...”, y tal el propósito *emana de la voluntad de los trabajadores*.

Consecuentemente, de no acreditarse en la instancia el acuerdo de los trabajadores de ir a la huelga, da lugar a la improcedibilidad de la misma, por ser un derecho de autodefensa de los trabajadores que se ejerce colectivamente y su presupuesto es hacerlo concreto por la voluntad directa de los mismos, como lo dispone el artículo 923: “no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920...”.

REFLEXIONES FINALES

El cambio de estafeta en el Ejecutivo Federal y la conformación de tendencias en el Congreso de la Unión y particularmente en la Cámara de Diputados, inexorablemente repercutirá en el tradicional *modus operandi* del llamado “Movimiento Obrero”. Todo parece indicar que la máquina del oficialismo del sector, se convertirá en cabús de los llamados sindicatos independientes, a fin de no ser condenados a la

inación. Dicho de otro modo, las viejas estructuras, por necesidad de supervivencia, tendrán que orientarse al rescate de una relativa autenticidad de sus acciones que por definición les corresponde, todo ello con la tradicional prudencia de no caer en posiciones de radicalismo; buscarán el nuevo acomodo.

Los pactos intersectoriales resultan hoy mecanismos desprestigiados, que ya rindieron generosamente frutos a la superestructura y postraron a la fuerza de trabajo, colocándola en estándares salariales de ganga.

Ciertamente la inflación inducida y el freno de mano a ella aplicada, resultó ser el mejor método de expropiación a la que empezaba a ser pujante clase media.

Las recetas del FMI, el BM y de la Reserva Federal, no son eficaces para crear un pujante mercado interno, su contundencia la han tenido que atenuar sus propios voceros, Sus tesis clásicas: finanzas públicas equilibradas, reducción del coste laboral, “flexibilidad laboral”, acotamiento de la previsión y seguridad social, tienden a su revisión en Europa, por propio interés de los beneficiarios de la globalización, merced a la necesidad de colocar sus excedentes de consumo.

Nuestro país no es la excepción, urge ser fieles a nuestros propios intereses, *nuestro mercado interno tiene que ser fortalecido* y ello sólo es posible, creando la oportunidad de propender al consumo y al ahorro y tal circunstancia se induce con mejores ingresos; cierto, la espiral inflacionaria es un riesgo real, pero la experiencia acumulada y nuestros propios recursos, permiten ser optimistas.

Nuestros índices de intercambio comercial, excluyendo al petróleo es diez veces mayor al de hace veinte años.

La cancelación de autorización de endeudamiento público externo e interno a partir del 2001, es no sólo necesario sino posible.

No es conveniente continuar con la situación de emisión de bonos, certificados y pagarés del sector público, que absorbe el sistema bancario privado y seca la capacidad de crédito del sector privado y ata gran cantidad de ingresos del sector público al pago de intereses. Es necesario y conveniente revertir esa realidad, los recursos de los ahorradores, situados en el sistema bancario incluyendo las afores, no debe servir más al financiamiento del Estado, *deben volcarse los recursos al crédito privado*.

Aprecio que ya se dan los pasos necesarios y estimo que la posibilidad de enterarnos de todo lo que en el pasado era sigilo misterioso, es una de las consecuencias o efectos del 2 de julio. Si las apreciaciones del Lic. Luis Ernesto Derbez son correctas, al hacerlas públicas

nos permiten ser optimistas. Me referiré gruesamente a los siguientes datos: El artículo 1 de la Ley de Ingresos de la Federación para el ejercicio fiscal del 2000, detalla ingresos que en conjunto suman \$1'195,313.4 millones de pesos. El artículo 4 del presupuesto de Egresos de la Federación para el mismo ejercicio, prevé el gasto neto por \$1'195,313.4 millones de pesos. Esto es, finanzas públicas equilibradas.

Dichos presupuestos se montaron calculando una plataforma promedio de 1'600,000 barriles diarios de petróleo a la exportación, cotizada en base a precio promedio de ocho dólares americanos el barril. Los excedentes petroleros en 2000 son enormes. Es de esperar que nos hagan los responsables, buenas cuentas y confiemos que sirvan para amortizar deuda externa e interna.

El ejercicio para la formulación de los presupuestos para el año 2001, según la fuente que cito, se basa, entre otros factores en una plataforma de exportación petrolera de crudos a razón de 1'800,000 barriles diarios, cotizados al promedio conservador de 18 dólares americanos cada uno y calculando el dólar a 10 pesos 10 centavos, considerando así un 5 a 8% de depreciación del peso con el dólar en los próximos 12 meses. El valor bruto de tales exportaciones de crudo importará \$119'442.600,000.00 al que restándole el coste de extracción, calculado conservadoramente a 4 dólares el barril, dejará ingresos netos por \$92'596,800.00; comparando esta cifra con la plataforma del 2000, sólo por este concepto nos da un diferencial del orden de 70 mil millones. Si a todo lo anterior se agrega el ingreso por ventas petroleras en el mercado interno en el 2001, sólo ese ramo en ventas petroleras en lo interno y externo, apalancaría la viabilidad de autorización de deuda interna y externa, liberando así recursos de la banca privada hacia el sector productivo.

El reto que significará la *exigencia justificada por mejores ingresos*, que de darse tendrá efectos en el fortalecimiento del *mercado interno* y a la que necesariamente recurrirán las organizaciones obreras, requieren de un nuevo criterio en el modo de operar de los órganos laborales para encausar las negociaciones respectivas, *apoyado en la legalidad* prioritariamente y sin los topes forzados, lo que significa volver al origen, a la razón de ser de las organizaciones de los trabajadores. *Escenario en el cual es indispensable el respeto a la legalidad que en el contexto de la huelga, como mecanismo de clase para mejorar a sus componentes, su presupuesto es la real participación de los trabajadores en la autorización para su planteamiento, lo que se traduce en el sustento democrático de las acciones colectivas.*

Ciertamente entonces esa coyuntura merece celebraciones, pero implica más tareas, mayor trabajo, exige el esfuerzo de todos, de los abogados, sectores, autoridades; en suma, todos debemos tener sintonía hacia la democracia, esa gran sinfonía que emerge entre los iguales para defender y acrecentar la libertad.