# Los conflictos laborales desde la óptica periodística

## Ismael González Martínez

Introducción

A partir del mes de marzo de 1985 he colaborado en el periódico *El Día* con artículos semanales para la sección de Opinión-Doctrina, desde cuya tribuna abordé temas diversos en correspondencia al interés vigente, sin descuidar el tratamiento de la problemática laboral más relevante en su momento. De esos artículos, he seleccionado aquellos en los que más se evidenciaron violaciones al orden jurídico vigente o se recurrió a subterfugios jurídicos ("chicanas") para evadir una responsabilidad o impedir el ejercicio de un derecho.

Así encontramos conflictos laborales en el sector público, concretamente en el sector paraestatal, del que destacamos los conflictos suscitados en Fertimex y Ficart, en cuya solución la autoridad laboral resuelve contra derecho en un caso y se abstiene de hacer exigible su resolución en otro; por lo que hace al sector privado, elegimos el artículo referido a los conflictos ocurridos en el Centro Textil de México, S.A. de C.V, en el que la fuerza del capital se manifestó para provocar soluciones antijurídicas.

En la perspectiva de una modificación a la legislación laboral a corto plazo, el análisis de los casos comentados en *El Día* y reproducidos para este número de la revista *Alegatos*, nos permitirá orientar nuestras propuestas en torno a la modificación o reafirmación de la normatividad y práctica laboral.

**Argucias para impedir una huelga**

La huelga como instrumento de lucha del proletariado parece venir a menos en cuanto a la eficiencia que se le pretende atribuir, sobre todo a partir de las interpretaciones legislativas que el propio Estado promueve en el ámbito administrativo-jurisdiccional. Ya hemos constatado cómo el artículo 123 constitucional se vio desvirtuado por la Ley Federal del Trabajo desde su promulgación en 1931, más aún en el caso de los derechos colectivos, sindicación, contratación colectiva y huelga, pero las reformas de 1980 al mismo ordenamiento volvieron todavía más restrictivo el acceso a tales derechos, y en particular al derecho de huelga.

Si a lo anterior agregamos que en los últimos tiempos se ha revertido el objeto de huelga -ejercer presión sobre el patrón en contra de los trabajadores, es lógico suponer que en lo sucesivo esta forma de lucha habrá de ser sustituida por otra más aceptada por el Estado. Lamentablemente.

En 1982, cuando la crisis económica empezó a manifestarse de manera más cruda, diversas empresas negociaron con los sindicatos blancos a su servicio el estallamiento de huelgas, como una forma de suspender los efectos de la relación de trabajo, pero en particular, dejar de pagar el salario, suspender la producción y sacar al mercado los excedentes de producción sin merma de ganancias. En tales ocasiones los únicos perjudicados resultaron ser los trabajadores que dejaron de percibir sus salarios por algunos meses en la etapa más crítica.

Más adelante el SUTIN resultó agredido cuando URAMEX decidió -como decisión gubernamental prolongar una huelga estallada por los trabajadores, transformando un derecho eminente obrero en un derecho patronal En esas circunstancias, la huelga resultó ser la mejor arma del patrón en contra de los trabajadores.

Hoy nos encontramos ante otra acción huelguista promovida en contra de una empresa paraestatal, con indicios de ser manejada en beneficio patronal pasando por encima del derecho vigente. Nada más alarmante para el sector obrero, que sea el mismo Estado el que violente el orden jurídico vigente para salvaguardar intereses empresariales.

En efecto, hace unos días nos hemos enterado que el Sindicato Único de Trabajadores de la Fábrica de Fertilizantes Mexicanos, S. A, emplazó formalmente a huelga a la empresa en que opera, Fertimex, de Cuautitlán Izcalli, estado de México, y habiendo sido notificada ésta conforme al derecho, se ha presentado una situación que evidencia una maniobra concertada para afectar a los trabajadores que esperan una solución negociada a sus demandas.

En vísperas del estallido de la huelga (lo. de diciembre del presente año), el día 15 de noviembre se presentaron a las instalaciones de la empresa, personal de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología (SEDUE), y argumentando que Fertimex incumplió con los requerimientos que se le habían hecho para que solucionara el problema de contaminación que ha provocado, declararon la clausura de las instalaciones como sanción administrativa a la empresa, independientemente de la sanción económica a que se hizo merecedora.

Con base en estos acontecimientos, la empresa Fertimex planteó en la audiencia de prehuelga (25 de noviembre) que no había lugar al estallido de la huelga, puesto que el objeto que se intentaría con ella, ejercer presión para revisar el contrato colectivo y los salarios, no podría hacerse realidad, toda vez que la clausura de que fue objeto la empresa tiene carácter definitivo. Por tal razón, la empresa manifestó que lo procedente era dar por terminadas las relaciones colectivas de trabajo, con fundamento en causas de fuerza mayor, en los términos del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Grave precedente marcaría para la lucha obrera, que la pretensión empresarial se hiciera realidad aunque para ello se tenga que pasar por encima del derecho. En primer lugar, no podría haberse dado cabida a la clausura de referencia en una empresa emplazada a huelga, toda vez que la sola notificación constituye al patrón en depositario de los bienes de las empresas, a la vez que suspende cualquier ejecución de sentencias, embargos, aseguramiento, diligencias o desahucios en contra de los bienes de la misma.

Por otra parte, resulta inadmisible que la empresa argumente causas de fuerza mayor para la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, puesto que el artículo 434 de la ley es muy claro al señalar que la causa de fuerza mayor o caso fortuito no debe ser imputable al patrón, y en este caso la clausura en cuestión es directamente imputable al patrón al no cumplir con las disposiciones en materia de control de la contaminación ambiental, independientemente de que tal clausura no puede ser sino una medida preventiva y en última instancia no procedería en etapa de huelga o prehuelga.

Cerca de mil trabajadores (más de 700 de base) se encuentran en peligro de perder su fuente de trabajo por una argucia patronal, y resulta necesario llamar la atención de este hecho, porque además sería ilógico admitir como argumentación favorable al patrón su propio incumplimiento del orden vigente. No es necesario recodar a nuestras autoridades laborales que es su responsabilidad proteger el derecho a la huelga, máxime cuando, como en este caso, la razón les asiste a los trabajadores.

30 de noviembre de 1985

**Inexistencia de una huelga: ¿problema laboral o político**

La semana pasada comentamos la forma en que la empresa paraestatal, Fertimex, trataba de impedir que estallara la huelga a que había sido emplazada por revisión de contrato colectivo. La empresa argumentó ante la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que habiéndose declarado la clausura de la empresa por parte de la Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología (SEDUE), como sanción por no haber cumplido con las disposiciones en materia de control de la contaminación, no procedía la huelga y lo que correspondía era la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por causas de fuerza mayor, en los términos del artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo.

Para quienes hemos dedicado gran parte de nuestra vida profesional a la materia laboral, resultó alarmante la pretensión patronal sustentada en su propia violación al derecho sobre todo tratándose de una empresa integrada a la administración económica del Estado, razón por la cual seguimos con especial interés el conflicto. En su momento señalamos la improcedencia de la clausura en etapa de prehuelga estando debidamente notificada la empresa, lo mismo que no procedía la terminación colectiva de las relaciones de trabajo por "causas de fuerza mayor", toda vez que el artículo 434 invocado por la empresa se revierte en su contra al prescribir que tales causas no deben ser imputables al patrón y en este caso la clausura es su responsabilidad directa.

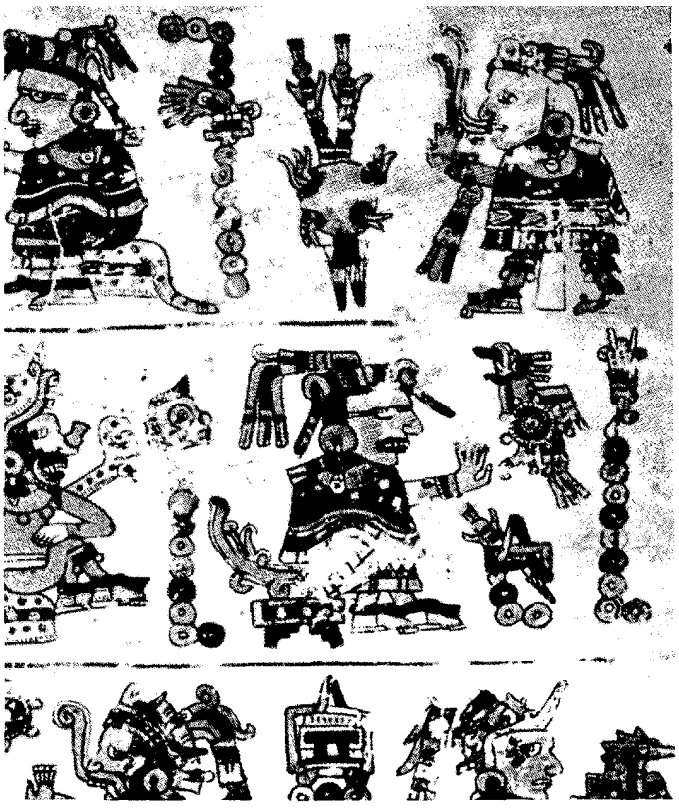
Nos alarmó que argumentaciones tan burdas llega ran a prosperar-dado el interés estatal en juego-dejando en la calle a cerca de mil trabajadores, haciéndose valer a favor del patrón su propia violación al derecho como premio a una conducta antisocial. Lastimosamente comprobamos poco después que nuestra alarma era justificada, y que el derecho vigente se hace a un lado cuando los conflictos de resuelven con criterios políticos y no jurídicos.

Efectivamente, a pocas horas de estallada la huelga en Fertimex, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje recibió la solicitud empresarial para que se declarara la inexistencia de la huelga, por no proceder la suspensión de labores en donde ya estaban suspendidas por efecto de la clausura. A la solicitud recibida en las primeras horas

del 1o. de diciembre, recayó un acuerdo señalando las doce horas del 2 de diciembre para realizar la audiencia incidental de calificación de la huelga. Aproximadamente a las 14:00 del 2 de diciembre, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró inexistente la huelga en Fertimex, con base en los argumentos expresados por la empresa.

Queremos hacer énfasis en la serie de irregularidades que se hacen evidentes en la declaración de inexistencia de la huelga, y en la actitud de la autoridad laboral respecto de la empresa Fertimex: a) Se hace valer una clausura decretada en periodo de prehuelga, encontrándose debidamente notificada la empresa; b) se pretende dar por terminadas colectivamentes las relaciones laborales por causas imputables al patrón, contraviniendo al artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo; c) se declara la inexistencia de la huelga por causas distintas a las previstas por el Código Laboral, y d) no se da lugar a los efectos jurídicos de la declaratoria de inexistencia en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

Las dos primeras irregularidades las hemos comentado sobradamente, y bastará con reiterar que no procede ningún acto jurídico -embargo, aseguramiento, diligencia, desahucio o ejecución de sentencia en una empresa notificada del emplazamiento a huelga, pues resulta de interés social la protección de la principal arma de los trabajadores; respecto a la terminación colectiva de la relación de trabajo por "causas de fuerza mayor" como lo argumenta la empresa, insistimos en señalar que no se puede premiar a la empresa por su incumplimiento del derecho y su conducta antisocial.



Por lo que hace a la declaración de inexistencia de la huelga, la Junta Federal de Conciliación y Arbi traje incurrió en una tremenda aberración jurídica, toda vez que el sindicato cumplió con los requisitos legales para estallar la huelga. Veamos. El artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo prescribe las causas de inexistencia de una huelga, y son: que no se estalle por la mayoría obrera, que no haya tenido alguno de los objetos establecidos en el artículo 450 y si no se cumplieron con las formalidades previstas en el artículo 920.

La mayoría obrera no fue cuestionada por la empresa y por lo tanto se supone cumplida; el objeto, revisión del contrato colectivo está previsto en el artículo 450, luego entonces fue cumplido sobradamente; la formalidad se siguió en los términos del artículo 920, tan es así que se dio trámite al emplazamiento una vez que el presidente de la Junta constató que se cubrieron los requisitos de fondo y forma en los términos del artículo 923. Por lo tanto, no había ninguna causal válida legalmente para declarar la inexistencia de la huelga.

La inexistencia se declaró con el argumento de que no se podían suspender las labores ya suspendidas por causa de la clausura multicitada. Al respecto cabría aclarar que las labores al momento de la huelga no se encontraban totalmente suspendidas, pues la misma empresa Fertimex así lo reconoce en el escrito presentado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con fecha 23 de noviembre de 1985, en el cual señala los plazos que le concedió la SEDUE para dejar de laborar, plazos obvia mente que aceptó la empresa.

Los plazos en cuestión son los siguientes: "10 días naturales para el vaciado de la esfera que contiene amoniaco, 12 días naturales para que quede clausurada la planta de sulfato de amonio; 13 días naturales para clausurar la planta de ácido sulfúrico; 30 días naturales para finalizar la purga de la esfera que contiene amoniaco y quedan clausuradas las secciones de envase y empaque, así como la de mezclas de formulaciones NPK". Además, por su propia naturaleza, "...no es posible establecer la fecha de clausura de la casa de fuerza".

Por lo que hace a los efectos de la declaratoria de inexistencia, la Ley Federal del Trabajo prevé los siguientes efectos: "fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, los apercibirá de que por el sólo hecho de no aceptar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo. Nada de esto se cumplió sino que sólo se decretó la in existencia y se instó al sindicato a quitar los símbolos de huelga.

La Junta olvidó que la ley señala cuándo una huelga es legalmente inexistente, y que si la huelga se limita al mero acto de suspensión de labores, poco importa legalmente que haya o no banderas u otro símbolo de huelga. Si se declara inexistente una huelga, lo procedente es que se vuelva al trabajo; y así como es irrelevante que haya o no símbolos de huelga para su existencia legal -como acto

jurídico-, también lo es para su inexistencia. ¿Es esto la justicia laboral?

6 de diciembre de 1985

**Paraestatales, patrones antiobreros privilegiados**

Por reiterada, la conducta, de agresión y negación del derecho obrero en el sector paraestatal nos hace pensar que existe una consigna de golpear cualquier manifestación de protesta o demanda de derechos laborales, como si el hecho de que el Estado participe como patrón garantizara impunidad y trato preferencial en las resoluciones de los tribunales laborales. Ya vimos con URA-MEX un fuerte golpe al derecho de asociación profesional y huelga, a partir de una interpretación descabellada de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo; en el caso de Fertimex, la huelga vuelve a aparecer como un derecho vetado para los trabajadores, en tanto que en Dina se hace valer la crisis económica para dejar "colgados de la brocha" a los trabajadores; pero a la inversa, en la etapa de bonanza no se les hizo partícipes de las ganancias, ni éstas fueron razón suficiente para mejorar los derechos laborales.

En turno se encuentra ahora el Fideicomiso para Crédito en Áreas de Riego y de Temporal (FICART), cuyo fiduciario es el Banco Nacional de Crédito Rural —del centro (BANRURAL), y para no quedarse a la zaga en la política antiobrera que se sigue en el sector paraestatal, ha propiciado el estallamiento de una huelga en sus instalaciones que abarcan doce estados de la república, todo por negarse a pactar con el sindicato nacional de trabajadores de la empresa (SINT-FICART) condiciones adecuadas de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, y por insistir en violaciones al mismo al desacatar un arbitraje de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en un alarde de prepotencia injustificable.

En efecto, el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en FICART se pacta después de un convenio de fecha 7 de noviembre de 1984 celebrado con el SINTFICART, en cuya cláusula 16 se establece que "En virtud de que ha existido controversia sobre la naturaleza de base o de confianza del puesto de Técnico Evaluador, ambas partes convienen en sujetarse a un arbitraje de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismo que tendrá carácter obligatorio y que se llevará a cabo en un término de treinta días (un mes) a partir de la fecha de la firma del presente convenio".

Posteriormente, en el Contrato Colectivo de Trabajo (Cláusula IV transitoria) se repite en los mismos términos el compromiso de someterse al arbitraje de la Secretaría del Trabajo.

Para conocer mejor del caso y apegarse a derecho, la SiyPS en distintas fechas posteriores requiere a las partes para que aporten los elementos de juicio suficientes para dictaminar sobre la controversia, trámite que se cumple todavía en los meses de junio y julio de 1985, para finalmente emitir su dictamen el 12 de septiembre de 1985. En los resolutivos segundo y tercero del citado dictamen se especifica que 66 Técnicos Evaluadores deben ser de base, en tanto que 91 deberán considerarse de confianza, toda vez que el puesto de Técnico Evaluador "...debe entenderse como una categoría mixta al contener características propias de los géneros base y confianza..."

Conocido el dictamen de la SiyPS, el SINTFI CART solicita con fecha 29 de noviembre de 1985, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que el dictamen pasara a formar parte del Contrato Colectivo en los términos de ley, recayendo sobre tal solicitud el acuerdo de fecha 5 de diciembre de 1985, reconociéndose depositado el dictamen arbitral.

Cabe aclarar que desde septiembre y hasta media dos de diciembre de 1985, el SINTFICART había in tentado inúltimente que FICART acatara el dictamen de la STyPS, razón por la cual, el 13 de diciembre del mismo año, el sindicato emplaza a huelga por revisión del Contrato Colectivo y violaciones al mismo (no acatamiento del dictamen arbitral). Inusitadamente -y por toda respuesta-, el 10 de enero del presente año FICAJRT demanda del SINTFICARTM, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, "El reconocimiento de que el laudo dictado el día 12 de septiembre de 1985, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del Coordinador General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores en su carácter de árbitro, no es obligatorio, en virtud de que dicho laudo se dictó después del término concedido al Arbitro y resolvió cuestiones ajenas y diferentes a las sometidas a su arbitraje".

A efecto de justificar la aventurada acción, FI CART argumenta que entre la empresa y el SINTFI CART sólo habían sometido al arbitraje "... que se de finiera la naturaleza de base o confianza del puesto de Técnico Evaluador", y que sin embargo en el laudo que desacata FICART, "... sin que se haya sometido a su arbitraje, el árbitro resuelve dividir el puesto de Técnico Evaluador Supervisor y Técnico Evaluador... y resuelve, también sin que se le haya sometido a su arbitraje, que esos puestos deben incluirse en el profesiograma o catálogo de puestos,..".

Ante esta posición, y toda vez que a la demanda de revisión de Contrato Colectivo FICART no ofrece prestación ni aumento salarial alguno, el SINTFICART inicia su huelga el 15 de febrero del presente año ante una serie de agresiones patronales (en dos estados hubo intentos de rompimiento de huelga ante la mirada complaciente de las autoridades, además del secuestro temporal de un líder sindical en Ciudad Obregón, con el objeto de impedir el estallido de huelga).

Parece absurdo que una empresa, por mucho que en ella participe el Estado, se atreve a desconocer un arbitraje de la máxima autoridad administrativa en materia

de trabajo, aduciendo que ésta emitió el dictamen después del plazo convenido entre las partes, olvidando que tácitamente tal plazo quedó ampliado automática mente al aceptar la aportación de elementos de juicio después de cumplido aquel, además de que no puede argumentar excesos del arbitraje al delimitar las características del puesto en cuestión, puesto que la ley es clara al determinar que la categoría de base o confianza de pende de la naturaleza de la función a realizar y no de la denominación que se le pretenda dar.

Es tiempo de que las paraestatales se sometan al orden jurídico en su dimensión original, esto es, con el alcance y la interpretación que le quiso dar el Constituyente de 1917. El arbitraje, en este caso, es evidencia de buena fe que no debe romperse por la intransigencia patronal poniendo en entredicho la función conciliadora de la Secretaría del Trabajo.

21 de febrero de 1986.

**¿Sindicalismo obrero de protección patronal?**

La Ley Federal del Trabajo establece que el objetivo de los sindicatos de trabajadores radica en el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados, por tanto debe excluirse cualquier modalidad interpretativa que tenga por finalidad proteger al patrón en perjuicio de los trabajadores. Lamentablemente son constantes las actuaciones de líderes sindicales en favor del patrón por encima de los intereses de la base obrera.

Quisiera creer que en la mayoría de los casos conocidos existe una estrategia de lucha que justifica tal proceder, pero parecen tan excesivas y evidentes las actitudes pro-patronales que definitivamente no pueden avalar conductas en este sentido. Un caso concreto es el que nos dieron a conocer los trabajadores (370) de la empresa Centro Textil de México, integrados al Sindicato Industrial "Mártires de San Ángel", incorporado a la CROC, quienes sostuvieron una huelga en el centro de trabajo citado durante catorce meses ante el incumplimiento patronal del contrato colectivo, por lo que se refiere al pago de vacaciones, aguinaldo y demás prestaciones no cubiertas durante los años de 1982 y 1983.

La huelga, que estalla en diciembre de 1983, es sostenida con todas las penalidades que ello implica has ta el 21 de febrero de 1985, fecha en que se levanta después de un juicio de impuntualidad seguido ante la Junta Especial número 8, de la Federal de Conciliación y Arbitraje, a partir del Laudo que declara que la responsabilidad de la huelga recae en el patrón y, por tanto, se le condena al pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante esos catorce meses con base en el monto salarial vigente en 1983.

En el Laudo de referencia, contrariamente a los criterios jurisprudenciales, no se toma en cuenta para el pago de los salarios caídos los incrementos correspondientes a los años de 1984 y 1985, y sin argumento alguno, a pesar de que el tribunal laboral reconoció la responsabilidad patronal en la huelga, no se le condena al pago de las prestaciones que motivaron la misma. Los trabaja dores no se explican esta resolución a todas luces ilegal, toda vez que el artículo 937, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo estipula que, "Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes..."

Conocido el laudo, el sindicato promueve en juicio ordinario el pago de las prestaciones correspondientes a 1983, más no así las de 1982. Poco después, el 18 de marzo de 1985, la empresa y el sindicato firman un convenio por medio del cual se pone fin al conflicto, obligándose la empresa a pagarle a los trabajadores el cincuenta por ciento de los salarios caídos y de las prestaciones adeudadas por el año de 1983.

En los términos anteriores la empresa sólo pagaría por concepto de salarios caídos la cantidad de $75,406,000.00, en lugar de los más de 122 millones a que condenaba el laudo (cuantificados hasta el mes de noviembre de 1984, y que para abril de 1985 aumentarían considerablemente), independientemente de que, por ley, las prestaciones no cubiertas y que dieron lugar a la huelga deberían pagarse íntegramente, desde 1982 hasta 1984, sin perjuicios de las que se generasen en 1985.

El convenio entre la empresa y sindicato no para ahí, pues ambas partes acordaron que los salarios y prestaciones se pagarían de la siguiente forma: un 22%, un mes después de firmado el convenio y, el resto, en un plazo de 75 semanas a partir del mes de septiembre de 1985. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje acepta el convenio -para todos los efectos a que haya lugar con fecha 10 de abril de 1985.

Casos como éste no dejan lugar a dudas. Los trabajadores ya no sólo tienen que enfrentarse al patrón y en ocasiones a la autoridad laboral que, como en el caso que nos ocupa, resuelve con singular orientación pro-patronal, sino también a los líderes de su organización sindical que, aprovechando la personalidad jurídica que ostentan, negocian los conflictos como mejor favorecen al patrón y no a los trabajadores. La huelga y el sindicato como instrumentos de lucha de los trabajadores se revierte en su contra y ni a los líderes sindicales, ni a la autoridad laboral, les llama la atención que en este caso se viole la legalidad y constitucionalidad al avalar transacciones de esta índole que significan renuncia a derechos legalmente irrenunciables.

10 de mayo de 1985