



ÍNDICE

Presentación.....	
Un instrumento de lucha.....	
Gestación de la huelga.....	
Procedimiento legal para emplazar.....	
Preparativos para la huelga.....	
La prehuelga.....	
Cuándo prorrogar el estallamiento.....	
El estallamiento.....	
La huelga.....	
Terminación de la huelga.....	
Referencias.....	



LA HUELGA

En general podemos entender por huelga la suspensión colectiva de labores para presionar al patrón a acceder a las demandas que previamente le han planteado los trabajadores.

La huelga es un derecho y es acción que no siempre ha sido reconocida y las formas que ha tomado han sido muy variadas, tan variada como las condiciones legales y de trabajo lo han permitido.

La huelga puede vestirse de muchas formas: brazos caídos, tortuguismo, falta colectiva, “asamblea permanente” huelga constitucional y toma de centro de trabajo entre otras.

Es importante la utilización de este derecho y ajustarse a la legislación vigente, pues en México, la huelga además de ejercer una presión importante para los patrones, garantiza legalmente, derechos importantes para los trabajadores.

- Desde el momento en que el emplazamiento es notificado al patrón por las autoridades del trabajo, los patrones son los depositarios de los bienes de la misma. A partir del estallamiento, los trabajadores son depositarios de los bienes.
- Los bienes de la empresa, garantizan a los trabajadores, que en caso de que los patrones se nieguen a negociar y prefieran “abandonar el barco”, serán ellos los primeros en recibir sus liquidaciones, adeudos y derechos contraídos por la empresa.
- Con la huelga reconocida legalmente, la empresa está impedida del uso de equipo, instalaciones, materia prima, producto terminado depositado en los almacenes de la empresa y vehículos de su propiedad, se puede solicitar la intervención de la fuerza pública para garantizar este derecho.
- La empresa tiene prohibido la contratación de trabajadores para que suplanten a los huelguistas.

Con este material, tenemos la intención de apoyar a las organizaciones sindicales para realizar actividades coordinadas durante su movimiento de huelga.

El contenido tiene carácter de previsión y búsqueda de alternativas organizativas para preparar la huelga, que en materia legal se enmarca en el apartado “A” del artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal de Trabajo.



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

La responsabilidad del presente texto es de los autores y el triunfo dependerá de la unidad y organización de los trabajadores en lucha.

UN INSTRUMENTO DE LUCHA.

La lectura individual de este folleto es útil, pero indudablemente, habrá enormes logros a través de la discusión y análisis en equipos de trabajo.

La lucha permanente de los y las trabajadoras para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, nos ha llevado a practicar diversas formas de lucha, entre las que, sin duda alguna, la huelga es de las más importantes.

La huelga es un instrumento efectivo, pero también es un recurso que se debe utilizar con mucho cuidado, ya que debe ser sostenida por la participación consciente y organizada de cada uno de los trabajadores involucrados en el conflicto.

Desde luego que los trabajadores tienen que prever las repercusiones de la lucha, pues ante la huelga, el patrón utilizará cualquier recurso para terminar con ella y golpear las formas organizativas de los trabajadores sindicalizados.

La ley reconoce a la huelga como una forma legítima de lucha y define criterios para que esta sea reconocida legalmente:

- El equilibrio entre los factores de la producción.
- Firma de Contrato Colectivo de Trabajo.
- Revisión Salarial.
- Exigir un cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.
- Exigir un cumplimiento sobre reparto de utilidades.
- Solidaridad con la lucha de otros trabajadores.

Elementos a considerar:

- ¿La mayoría de los trabajadores sabe los motivos y acepta irse a huelga?
- ¿Cuáles son los obstáculos para estallar a huelga?
- Revisar el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.



GESTACIÓN DE LA HUELGA.

El primer paso es formar comisiones responsables de investigar, sondear y recoger las inquietudes y demandas de las y los trabajadores de la empresa, por medio de talleres, reuniones departamentales, grupos de estudio y análisis. Ordenada la información se presenta ante los órganos de decisión del sindicato y se determinan estrategias organizativas y de lucha.

Esto implica una vida sindical y democrática donde los afiliados tienen mecanismos de participación decisiva en los distintos niveles de la organización:

- Asambleas generales y departamentales.
- Plenos de delegados y de comités ejecutivos.
- Reuniones de comisiones sindicales.
- Sesiones del taller sindical y círculo de estudios.
- Publicación de boletín, volante, y/o periódico mural.

Para la elaboración de la estrategia se requiere realizar un minucioso estudio y análisis de la correlación de fuerzas entre empresa y sindicato, detectando fortalezas y debilidades.

Conociendo a la empresa:

- Sector e importancia en la economía nacional.
- Capital nacional o transnacional, matriz y filiales.
- Principales accionistas y Consejo de Administración.
- Número de trabajadores (hombres y mujeres).
- Estructura, funcionamiento y proceso de trabajo, de producción y/o servicios.
- Cadenas de producción.
- Ubicación geográfica y datos domiciliarios.
- Relaciones empresariales, económicas, políticas y sociales de la empresa, los dueños, directores y gerentes.
- Estrategias de mercado.
- Así mismo, se requiere estar al día sobre la situación económica, política y social del país y del panorama internacional.
- El papel actual del Estado en la sociedad.
- La política económica, salarial y laboral del gobierno.



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

- Indicadores sobre carestía de la vida, inflación, salario real.
- Partidos políticos y sindicalismo corporativo.
- Sector agropecuario y movimiento campesino.
- Funcionamiento de los tribunales de trabajo.

Radiografía del Sindicato:

- Número total de sindicalizados (hombres-mujeres).
- No sindicalizados, de base, eventuales y de confianza.
- Trabajadores incondicionales al patrón.
- Promedio de edad, domicilios y familia.
- Activistas y/o militantes, dirigentes.
- Equipo logístico sindical.

Relaciones y Alianza:

- Sindicalismo independiente.
- Sindicalismo internacional.
- Familia y comunidad.
- Movimientos sociales.

Recomendación:

El estudio y el análisis requiere de un esfuerzo de sinceridad para detectar realmente nuestros puntos fuertes y débiles, nuestras alianzas y relaciones tanto nacionales como internacionales, nuestra capacidad económica de resistencia, hasta llegar a conocer las condiciones particulares de cada trabajador, todo esto para invertir nuestras debilidades en fortalezas y establecer un programa de trabajo que aproveche nuestras oportunidades y enfrente nuestras amenazas.

Escogida la estrategia, definida la huelga como forma de lucha y con el pliego de demandas listo, se fijan fecha y hora para ejercer el derecho de huelga en todos los centros de trabajo de la empresa, a esto se le llama Emplazamiento a Huelga.

A considerar;

Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.



PROCEDIMIENTO LEGAL PARA EMPLAZAR.

Presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (Local o Federal) un documento mediante el cual, se exponen las peticiones y se pide a la Junta que notifique al patrón: señalando domicilio, día y hora en que estallará la huelga en caso de no ser resueltas las demandas planteadas; también se deberán indicar los objetivos, el procedimiento e instancia (asamblea, congreso, comité ejecutivo, etc.), de acuerdo a los estatutos del sindicato, dónde se decidió emplazar a huelga.

Con el documento que se entrega a la Junta de Conciliación, formalmente se da inicio a los preparativos de huelga, los cuales podemos dividir en sus aspectos legales y organizativos.

- A partir del documento de emplazamiento presentado a la Junta, hasta el momento en que se estalla la huelga, legalmente se siguen los siguientes procedimientos:
- La Junta notifica al sindicato y a la empresa, la fecha en que se celebrará la audiencia de conciliación.
- El patrón, dentro de las 48 horas siguientes, contesta a la Junta su posición con respecto a las peticiones de los trabajadores y determina quién lo representará.
- Se lleva a cabo la audiencia o audiencias de conciliación; en ella, los miembros de la Junta procuran mediar sin tomar partido.
- El patrón, a través de la Junta, puede pedir que se designe personal de emergencia. Esto procede únicamente en los casos que se prevén en la Ley.
- Excepcionalmente y a petición de los trabajadores, se puede prorrogar el estallamiento.
- Desde el momento mismo en que los trabajadores deciden ir a la huelga, además de cubrir los requisitos legales, tienen que realizar actividades organizativas para estallar y sostener la huelga, por el tiempo que sea necesario.

A considerar:

- ¿Conocemos los estatutos de nuestro sindicato?
- ¿Quién puede emplazar a huelga y qué requisitos debe cumplir?
- ¿Conocemos el documento mediante el cual se emplazó a huelga?
- Revisar los artículos: 371-376 y 920-926 y 935 de la L.F.T.



PREPARATIVOS PARA LA HUELGA:

Desde el momento en que se decidió emplazar a huelga, será prioritario establecer formas de organización que permitan mantener la unidad sindical, aunque entre los trabajadores existan corrientes de opinión distintas, las manifestaciones frente al patrón y las autoridades deben ser unánimes y deben buscar:

- La participación de todos los trabajadores en la defensa y lucha de las demandas.
- La madurez e iniciativa ascendiente para cada una de las etapas de la lucha.

Dentro de este contexto es conveniente nombrar a un comité o consejo de huelga integrado por los compañeros más activos y probados en la lucha.

Se deben proyectar actividades específicas para que el movimiento cuente con una estructura organizativa que tenga como base la participación de todos los trabajadores y que, sobre la marcha, genere una dinámica ascendente.

Hay que preparar acciones que contemplen:

Fondo para la resistencia militante.

Es recomendable que este fondo exista siempre, mediante un porcentaje del salario depositado en una caja de ahorro manejada por el sindicato, listo al momento que se presente el conflicto de huelga. Establecer alianzas con otros sindicatos para impulsar un fondo de resistencia común entre varias organizaciones tanto nacionales como internacionales.

Comité de Huelga.

En el mismo momento que la asamblea general decide emplazar; debe nombrarse el comité de huelga, integrando a las y los compañeros militantes probados en la lucha, responsables de la dirección y coordinación de todas las actividades relacionadas con la huelga.

El comité de huelga debe adoptar una estructura funcional que le permita administrar los recursos con que cuente. De inmediato deberá integrar las comisiones que se consideren necesarias y estarán coordinadas por un miembro del comité de huelga.

Comisiones Básicas.



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

Prensa y Propaganda: Esta comisión prepara la información escrita: volantes, carteles, periódicos, boletines de prensa, periódicos mural, etc. Para circular interna y externa (comunidad, sindicatos, sectores sociales, etc.).

Estas actividades van generando apoyo externo y al mismo tiempo, socializa al interior del sindicato su conciencia de lucha.

Relaciones y Alianzas: Comisión encargada de mantener y desarrollar relaciones y alianzas con organizaciones sociales, sindicales y ONGs. Es importante establecer las relaciones y alianzas en los momentos de tranquilidad laboral anterior al estallamiento y mantenerlos aun después del movimiento de huelga.

Información-Formación Sindical: Comisión responsable de elaborar y desarrollar programas de formación para las y los sindicalizados con el objeto de dotarles de elementos teóricos y prácticos que se requieran para su formación sindical y política.

Finanzas: Encargada de administrar el fondo de resistencia. Requiere gestionar y dotar de fondos a las comisiones.

Alimentación y Despensas: Responsable de conseguir alimentos por solidaridad para las guardias y despensas para quienes en verdad las necesite.

Plan de Guardias: Encargada de estructurar el plan de guardias con responsables, turnos, horarios, listas de asistencias y supervisión. Proporcionar personal a las comisiones que lo requieran y un sistema de control para saber dónde se encuentran los comisionados.

Memoria Histórica: Responsable de recopilar y ordenar la información relacionada con el movimiento sindical y la huelga: publicaciones, manifiestos, editoriales, volantes, boletines, carteles, mantas, videos, fotos, grabaciones, etc. Estos materiales sistematizados, nos ayudarán a evaluar el movimiento y transmitir nuestra experiencia.

Los preparativos de huelga se deben atender en tres tiempos estrechamente interrelacionados:

- La prehuelga.
- El estallamiento.
- La huelga.



LA PREHUELGA:

En este periodo se deben promover acciones para llegar a un acuerdo con el patrón para evitar que estalle la huelga.

Debemos realizar acciones encaminadas a preparar la lucha, estas acciones, por mínimas que sean, tienen un gran valor formativo para antes de la huelga.

Es importante:

- Ampliar conciencia interna y externa de que las demandas de la lucha son justas.
- Buscar relaciones con sindicatos y organizaciones afines, tanto en el ámbito nacional como en el internacional para establecer alianzas de solidaridad mutua.
- Desarrollar relaciones con personas u organismos que tengan acceso a los medios de comunicación: Televisión, radioemisoras, periódicos, revistas y páginas Web.
- Mantener la comunicación interna por medio de reuniones, periódicos murales, boletines y todo lo que la imaginación sugiera.
- Asegurar canales permanentes de información de doble vía entre dirigencia y base.
- A manera de mostrar la unidad y espíritu combativo en esta etapa se deberá realizar acciones como:
 - Usar distintivos, botones o brazaletes ojinegros. De esta manera empieza a difundirse la lucha y se anuncia la posibilidad de que la huelga estalle.
 - Enviar cartas o telegramas a la empresa y a las autoridades exigiendo solución a las demandas.
 - Repartir volantes y carteles; su objetivo es mostrar nuestra fortaleza y organización.
 - Movilizaciones, reuniones, mítines, plantones, en lugares clave de la empresa, para que se sienta la decisión de lucha de los trabajadores.
 - Toda negociación debe estar acompañada de una dosis de movilización.

Aunque en este periodo los trabajadores siguen laborando, al patrón no puede extraer maquinaria, ni equipo de la empresa, ya que, con la notificación de emplazamiento, los bienes sirven de garantía para responder a las demandas laborales.

A considerar:



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

- ¿Qué hacer para que el patrón satisfaga las demandas sin llegar a huelga?
- ¿En qué momento y cómo necesitamos que nos apoyen nuestros aliados?
- ¿Cuál ha sido el resultado de otras negociaciones similares a la nuestra?

Durante la prehuelga se debe tener claras las demandas y saber utilizar los conocimientos, ingenio, fuerza y organización para obtener los mejores resultados. En este sentido, se puede utilizar, previo al estallamiento, la prórroga.

Prorrogar es posponer legalmente y por tiempo determinado el estallamiento de la huelga y sólo a petición de los trabajadores. Nos puede servir para:

- Ofrecer una coyuntura que facilite la solución de las demandas.
- Cuando falten detalles dar tiempo para llegar a acuerdos.
- En el caso de que la huelga pretenda ser utilizada en beneficio del patrón como cerrar temporal o definitivamente la empresa.

A considerar:

¿Qué avance se estima en cada una de las demandas importantes?

¿Sólo es cuestión de tiempo, o es una forma amañada de la empresa para evadir la solución de demandas esenciales?

Es de vital importancia que el estallamiento se realice en el día, hora y lugar que fueron determinados. De no hacerse así, se corre el riesgo de que las autoridades del trabajo desconozcan la huelga.

Aspectos a cuidar para el estallamiento:

- La huelga, según la Ley, es la “suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”, por lo tanto, cuando se señala la fecha y hora de estallamiento, ese es el momento y no otro, en el que se deben suspender las actividades.
- Todos los trabajadores deben salir para que se cierren las instalaciones. Si hay personal no involucrado. Como personal no sindicalizado, de confianza, comisionados, clientes o proveedores, se les pide que salgan para cerrar.

Algunas situaciones especiales que se pueden presentar:

En lugares en donde el área de trabajo está delimitada, pero dentro de otras instalaciones, se puede colocar las banderas como un símbolo del paro.

En los locales de alquiler dentro de edificios, deben cerrarse y de preferencia, instalar en la entrada general un campamento de guardia.



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

Se deben clausurar entradas con papel engomado firmado e instalar campamentos para hacer las guardias permanentes. Estas medidas son importantes porque a partir del estallamiento, las instalaciones pasan a estar bajo la responsabilidad de los trabajadores.

En los lugares que servirán de guardia deberán instalarse mantas rojinegras en la hora precisa del estallamiento.

Es conveniente que días antes del estallamiento, acudir a la Junta de Conciliación para solicitar que se envíe a un actuario que verifique que los trabajadores estallarán la huelga en tiempo y forma. También se puede llevar a un notario público.

Es importante invitar a organizaciones sociales, sindicales y ONSs para que testifiquen que los procedimientos fueron realizados conforme a derecho y denunciar cualquier acto irregular o de violencia por parte de la empresa.

La huelga debe de estallar, aunque no acuda personal de Conciliación, el notario o cualquier testigo.

Puede suceder que en el momento del estallamiento se estén realizando negociaciones y puedan surgir titubeos, rumores o informaciones falsas de un supuesto acuerdo. En estos casos, es preferible estallar la huelga y después, cuando se tenga información confiable, actuar en consecuencia.

Cuando en alguna empresa los trabajadores son minoría con respecto al personal de confianza, de todos modos, se deberá realizar el estallamiento.

Cuando el sindicato esté organizado por secciones, delegaciones o áreas, que están físicamente separadas se debe acudir en apoyo de las secciones más débiles. Esto es legal: la huelga es un recurso del conjunto de trabajadores de un sindicato.

Al momento de estallar cada compañero debe saber la guardia que le toca, el turno, la puerta a cuidar y quien son los encargados de pasar lista.

El Comité de Huelga debe fijar hora y lugar para realizar reuniones para evaluar el trabajo del día y declararse en asamblea permanente, esto obliga a mantener información permanente de todas las comisiones y tener elementos suficientes para la toma de acuerdos.

A considerar:

¿Todos conocemos el momento oportuno para comenzar a proteger los equipos de la empresa y a clausurar las entradas internas?

¿Están asegurados los canales de información para saber si estallamos la huelga?



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

¿Tenemos preparadas las banderas rojinegras y el material para clausurar las puertas?

LA HUELGA:

Se sabe el momento en que las huelgas comienzan, pero no cuándo terminan, de aquí que es necesario unir esfuerzos para organizar la resistencia.

Acciones que no debemos descuidar:

Recaudar fondos para la resistencia combativa.

Realizar movilizaciones para agilizar la solución a las demandas.

Promover campañas de solidaridad.

Mantener informada a la opinión pública.

Tener comunicación ágil y clara al interior del sindicato sobre el avance en las negociaciones.

Establecer relaciones de información y solidaridad con organizaciones sindicales nacionales e internacionales.

RECAPITULANDO:

Estudio obligado de la Ley en torno a la Huelga.

El derecho de huelga está contenido en el Constitucional Artículo 123, fracción XVII. La Ley Federal del Trabajo, señala: La huelga temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (Art. 440).

La huelga tiene tres figuras jurídicas:

- Existente o inexistente.
- Lícita o ilícita.
- Justificada.

Huelga existente es aquella que tiene por objeto uno o varios de los señalados en el Art. 450, que ha cubierto los requisitos que marca el Art. 451 y que ha sido llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores. Nunca se puede alegar motivos de inexistencia que no tengan relación con estas tres cuestiones.



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

Huelga ilícita solamente puede ser por dos motivos:

1°. Que la MAYORÍA de los huelguistas ejecuten actos de violencia contra las personas y las prioridades.

2°. En caso de guerra, cuando se trate de trabajadores que pertenezcan a establecimientos de gobierno.

Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Las autoridades de trabajo, a solicitud de los trabajadores, declararán sobre la justificación de la huelga.

Los patrones se convierten en depositarios de la empresa desde el momento mismo en que reciben la notificación del emplazamiento, no pudiendo realizarse embargo alguno de los bienes propiedad de la empresa. Así mismo, el emplazamiento suspende cualquier juicio de carácter económico que se esté tramitando.

También tiene obligación el patrón de contestar el emplazamiento y el pliego de peticiones dentro de las 48 horas siguientes.

El patrón podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la inexistencia de la huelga, en un plazo de 72 horas a partir del estallamiento. Si el patrón no solicita la inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

TERMINACIÓN DE LA HUELGA

Generalmente las huelgas terminan por:

- Arreglo entre los trabajadores y el patrón.
- Aceptación de lo que pide el sindicato.
- Laudo (decisión o sentencia) de la autoridad. Esto será solo cuando los trabajadores hayan sometido la huelga al arbitraje de la autoridad (el patrón no puede solicitarlo).
- Laudo arbitral de la persona(s) o autoridad(es) elegidas de mutuo acuerdo por los huelguistas y el patrón.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, puede emitir decisiones en los que puede calificar a la huelga de:

EXISTENTE O INEXISTENTE

- a) Existente



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

- Cumple los requisitos legales.

Consecuencias:

- Continúa la huelga:

b) Inexistente

- a. Por solicitud del patrón, o por cualquier persona que se considere afectada por la huelga y lo deberá hacer en las primeras 72 horas siguientes al estallamiento.
- b. Por no haber mayoría de trabajadores que están por la huelga después de que haya estallado.
- c. Por no perseguir objetivos laborales.
- d. Por no reunir los requisitos que establece la Ley.

Consecuencias:

- Regreso al trabajo.
- De no hacerlo, contratación de otros trabajadores.
- Los trabajadores pueden interponer amparo.

LÍCITA E ILÍCITA

Lícita (legal)

Debido a que no hay actos de violencia entre huelguistas y no hay guerra en el país.

Consecuencias:

- Continúa la huelga, siempre y cuando no haya sido declarada inexistente.

Ilícita (ilegal)

- La mayoría de los trabajadores ejecutan actos de violencia.
- El país está en guerra.

Consecuencias:

- Todos los trabajadores quedan suspendidos.

JUSTIFICADA



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

- Cuando los motivos de la huelga son por culpa del patrón.
- El procedimiento para que se determine si la huelga es justificada (imputable al patrón), sólo puede ser abierto a petición de los trabajadores. Aunque puede existir un arbitraje solicitado por mutuo acuerdo entre el patrón y los trabajadores.

Si la huelga ha terminado por haber llegado a un acuerdo entre las partes, el movimiento no debe levantarse sino hasta que dicho acuerdo haya sido firmado y ratificado ante la autoridad laboral competente. De cualquier manera, la decisión de levantar la huelga debe ser tomada en asamblea general. En su momento, se hará entrega de las instalaciones a los representantes patronales.

Cuando una huelga concluye, los trabajadores no deben levantar su campamento, ni abrir y entrar a la empresa, pues existe un procedimiento que consiste en entregar las instalaciones a la parte patronal o a su representante.

La huelga es una escuela de lucha y se puede aprovechar para estudiar otras luchas, estudiar y discutir la historia del movimiento obrero, fortalecer los elementos teóricos para el futuro, prepararnos para el regreso al trabajo, ganar en experiencia y aportar al conjunto del sindicalismo.

A considerar:

- a) ¿Qué condiciones mínimas fijamos para levantar la huelga?
- b) ¿Y si la patronal no nos quiere recibir las instalaciones?



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener el patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo.
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los numerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Artículo 123 La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: La primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
- V. Condiciones de admisión de miembros.
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados.
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:
 - a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes de total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;
- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X. Periodo de duración de la directiva;
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;
- XIII. Época de presentación de cuentas;
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Artículo 926. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurarán avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

Artículo 935. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión justifique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior.
- 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, sólo 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.

Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menos al fijado en el artículo 451, fracción II.
- II. No ha tenido como objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintos a las señaladas en las fracciones anteriores.



Sindicato Unificado de Trabajadores del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada (SUTCICESE).

REFERENCIAS

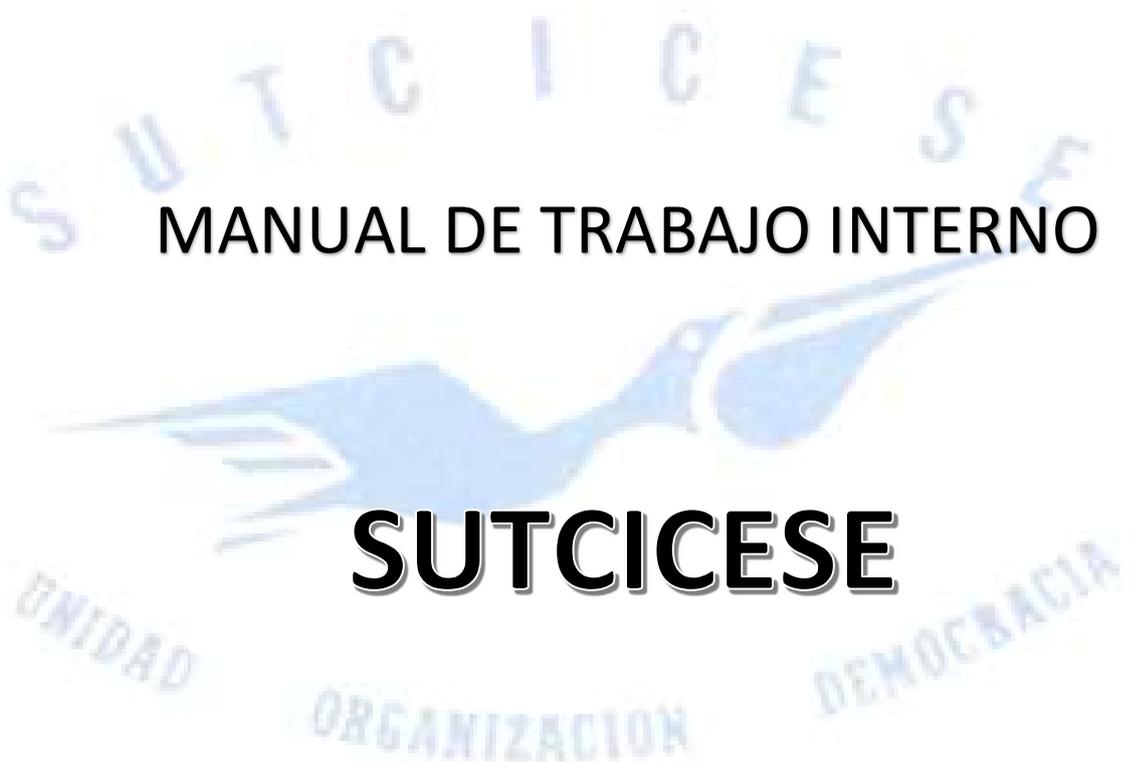
Autor:

RUBEN MERCADO TERAN

ALFREDO DOMINGUEZ

JORGE ROBLES

MANUAL DE TRABAJO INTERNO



SUTCICESE