



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**“EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE NATURALEZA
ECONÓMICA COMO INSTRUMENTO EXCLUSIVO PARA
LA TRAMITACIÓN DEL PARO PATRONAL.”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

MARÍA FERNANDA GARCÍA RENTERÍA

ASESOR:

DR. GERARDO VALENTE PÉREZ LÓPEZ.



MÉXICO, D.F.

2014



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MARÍA FERNANDA GARCÍA RENTERÍA**, con número de cuenta: **305553971**, inscrito (a) en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONÓMICA COMO INSTRUMENTO EXCLUSIVO PARA LA TRAMITACIÓN DEL PARO PATRONAL**, bajo la dirección del **DR. GERARDO VALENTE PÉREZ LÓPEZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El suscrito después de haber revisado la referida tesis, considera que reúne los requisitos reglamentarios correspondientes, razón por la cual es de aprobarse la misma, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 27 de Agosto de 2014.

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

C.c.p.- Seminario.C.c.p.- Alumno.

A mis padres,
por procurar siempre la mejor educación para mi y mi hermano
sobre todo lo material y sobre cualquier obstáculo, pero más aún
por amarme como soy.

Con especial agradecimiento a Fernando Zárate Garzón,
porque no pude haber encontrado mejor compañero para vencer
los múltiples obstáculos, por ser mi más grande apoyo para
alcanzar éste y los demás logros.

Für dich habe ich die Verschiedenheit der Erkenntnis kennengelernt,
für dich habe ich meinen Gleichgewicht gefunden,
für dich uns.

Perchè se non ci avessimo riconosciuto, non
avremmo mangiato, parlato ed arrivato fino a qui.

A mi hermano,
por su apoyo, cariño y protección.

A la Familia Rentería García,
en especial a mi abuelita Yleana y a mis tíos, Lorena, Rafael,
Arturo y David, por su apoyo y cariño en todo momento.

A Dalia Arreguín,
por saber escuchar, por su incondicional apoyo y cariño,
por estar conmigo en la gloria y en la derrota. Y un especial
agradecimiento a la Familia Arreguín Maldonado por
el apoyo brindado como un miembro más.

A Lizeth Caballero.
por su apoyo e invaluable amistad.

A Aristeo Baltazar,
por su gran apoyo y amistad.

A Raúl Jiménez,
por su apoyo, aportaciones culturales y amistad.

Al Dr. Gerardo Valente Pérez López,
con especial aprecio, admiración y respeto, por su gran calidad como
ser humano y por incentivar a reflexionar, en todo momento,
mediante sus inigualables cátedras, sobre la realidad laboral en
nuestro país y la legislación que la acompaña.

Al Lic. Miguel Ángel Márquez Camargo,
a quien con mucho respeto estimo, por el gran apoyo brindado en el
transcurso de este arduo camino, y por reconocer el esfuerzo de su
alumnado e impulsarlo a conducirse con ética.

A la UNAM,
por brindarme la oportunidad de descubrir la belleza del conocimiento,
la diversidad de pensamiento y el orgullo de México.

A la H. Facultad de Derecho,
mi admiración y respeto, por contar con académicos dignos de imitar;
y por concederme la oportunidad de superarme profesionalmente.

“No es el traje lo que torea, sino lo que va dentro”.

Más cornadas da el hambre.

Luis Spota.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	Págs. I
---------------	------------

CAPÍTULO I. CONCEPTOS GENERALES

1.1 Conflictos de trabajo.....	1
1.1.1. Causas.....	4
1.1.2. Características.....	4
1.1.3. Clasificación.....	5
1.2 Procedimientos especiales.....	10
1.2.1. Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica.....	16
1.3 Derecho de Huelga.....	17
1.4 Derecho al Paro Patronal.....	19

CAPÍTULO II. ANTECEDENTES DEL PARO PATRONAL

2.1 Históricos.....	24
2.2 Legislativos.....	31
2.2.1. Constitución de 1917	32
2.2.2. Legislación laboral de 1931.....	36
2.2.3. Legislación procesal de 1970.....	46
2.2.4. Reformas procesales de 1980.....	57

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DEL PARO PATRONAL

3.1 Generalidades.....	60
3.2 La tramitación del paro patronal en México.....	64

3.2.1. Hipótesis lícitas.....	65
3.2.1.1. Modificación de las relaciones colectivas de trabajo.....	65
3.2.1.2. Suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.....	69
3.2.1.3. Terminación de las relaciones colectivas de trabajo.....	77
3.3 Procedimiento colectivo de naturaleza económica.....	84
3.4 Procedimiento especial.....	93
3.5 Medidas para garantizar los derechos producidos en favor de los trabajadores como consecuencia del paro	97
3.5.1. Procedimiento de Embargo.....	98
3.5.2. Procedimiento de Remate	99
3.5.3. Procedimiento de preferencia de créditos	101

CAPÍTULO IV.

EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONÓMICA, COMO INSTRUMENTO EXCLUSIVO PARA LA TRAMITACIÓN DEL PARO PATRONAL

4.1 Análisis	103
4.2 Propuesta para reformar la Ley Federal del Trabajo	109
CONCLUSIONES.....	116
BIBLIOGRAFÍA.....	120

INTRODUCCIÓN

Ante la falta de exhaustividad en el estudio de la institución colectiva laboral del paro patronal; creada en México para suspender o terminar, parcial o totalmente, las relaciones laborales de una empresa o establecimiento, se decidió realizar esta investigación, con la finalidad de aportar una nueva perspectiva a la concepción de dicha institución en la disciplina laboral; atendiendo a que la fuente de empleo es sostenida por la coexistencia del factor capital, es decir, el empleador, quien ostenta los medios para producir, y el factor social, que es la fuerza de trabajo aportada por los empleados.

Cabe señalar que el propósito de este estudio no ha sido sostener una postura socialista o paternalista, en el sentido de estar a favor sólo de los derechos de los trabajadores o sólo del empleador, sino defender eclécticamente, en particular a nivel colectivo, la coexistencia de ambas instituciones por igual trascendentales con la finalidad de que haya una concordancia con el equilibrio de los factores de producción pretendido por las normas de trabajo.

Actualmente existe una inequidad entre los factores de producción referidos para ejercer sus respectivos derechos para suspender las actividades laborales, ya que al patrón le es prácticamente imposible hacerlo, por lo que se pretende plantear, con éste análisis, la posibilidad de evitar que la tramitación de dicho conflicto sea anulada mediante la simple solicitud para ejercer el derecho de huelga, por una parte; y permitir, por otra, que el procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica sea promovido únicamente por el empleador cuando, impulsado por necesidades económicas, requiera suspender las actividades laborales.

Como primer acercamiento al tema central de este estudio, se conceptualizan los elementos jurídicos fundamentales de este análisis, tales como, “conflicto” y “procedimiento”; para distinguir, desde el ámbito gramatical,

el alcance existente entre las figuras del paro y la huelga, no obstante que ambas se refieran a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, dado que el significado de dichas palabras proviene de eventos históricos que marcan la diferencia entre los sujetos que ejercen éstas acciones, la del paro y la huelga, y el objeto de las mismas; se menciona así mismo el procedimiento que le corresponde a cada una, dependiendo de la clasificación que se realice del conflicto planteado, misma que también se expone, toda vez que es de vital importancia atender a las características que posee la oposición de intereses suscitada para decidir qué vía será la adecuada para tramitarla.

En el capítulo segundo se realiza una síntesis histórica de los hechos sociales, tanto nacionales como internacionales, que constituyen el motivo principal por el cual no se ha estudiado, en nuestro país, la institución del paro patronal con mayor abundamiento; se exponen también los antecedentes legislativos nacionales que atañen a esta investigación, partiendo del reconocimiento Constitucional que ostentan los derechos de trabajadores y patrones para suspender labores, continuando con el trato que se les ha dado a dichos derechos a través de las diversas reformas hechas a la legislación del trabajo, desde la creación de ésta en 1931, trayectoria mediante la cual se advierte la manera drástica en que la figura colectiva laboral del paro pasó de ser una institución expresamente regulada, a ser un derecho tácito en la Ley Federal del Trabajo, es decir, en un inicio estaba expresamente regulada su tramitación en la legislación laboral, sin embargo a medida que dicha ley sufrió transformaciones, se fue estancando el derecho del paro patronal también.

Una vez que se expusieron los conceptos principales y los antecedentes que nos atañen, se continúa con el análisis, desarrollado en el tercer capítulo, de la tramitación del paro patronal en nuestro país y las hipótesis lícitas que lo originan, siendo éstas, la modificación o implantación de condiciones laborales, la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo, o bien la terminación de éstas.

Se expone así mismo la diferencia que existe entre la figura del *lock-out* y el paro patronal en México, ya que una es en estricto sentido, la antítesis de la huelga, al no requerir permiso de la autoridad laboral, y la otra es sólo una medida para suspender labores dictada exclusivamente por necesidades económicas, que escapa de la voluntad tanto de patrones como de trabajadores y sí requiere una autorización previa; desvinculando de esta manera el prejuicio que se tiene respecto a que el paro patronal sea un arma en contra de la clase laborante.

Obteniendo, por otra parte, de las figuras analizadas en este capítulo que contienen causales distintas para suspender las actividades de una empresa o establecimiento, la conclusión de que en realidad existen tres instituciones para interrumpir dichas actividades, éstas son, el paro técnico, cuyo origen radica en circunstancias ajenas a las mercantiles, no obstante que la empresa o el establecimiento se encuentre en óptimas condiciones financieras; el paro patronal, producido únicamente por situaciones mercantiles que crean la necesidad en el patrón de suspender las labores; y la huelga planteada concertadamente por una coalición de trabajadores con el objeto equilibrar el factor capital y el social mediante la obtención de determinadas condiciones de trabajo de los patrones; debiendo, cada una, ser planteada mediante un procedimiento específico.

Por último, en el cuarto capítulo se retoman los razonamientos centrales a los que se llegaron a lo largo de esta investigación, para obtener la respuesta a la hipótesis planteada y saber si es posible o no, convertir el procedimiento que dirime los conflictos colectivos de naturaleza económica en un instrumento que exclusivamente sea utilizado por el patrón, por ello se proponen las siguientes reformas a la Ley Federal del Trabajo, a fin de que no se obstaculice el derecho del patrón al paro, al grado de anularlo; en primera instancia se sugiere derogar los artículos 902 y 448 con el ánimo de evitar la intervención de los trabajadores en el procedimiento propio para ejercer el derecho de paro patronal; y por otra parte se propone la reforma al artículo 903 en la que se plantea establecer

expresamente bajo qué circunstancias cada parte, patrón o patronos y la colectividad de los trabajadores, podrá promover el procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES

Para entender la trascendencia que tiene el derecho al paro patronal, también conocido como “paro técnico”; reconocido en la fracción XVII del apartado A del artículo 123 Constitucional, se considera oportuno hacer un análisis deductivo del mismo, comenzando por aquéllos elementos jurídicos que le dan origen al procedimiento actual mediante el cual es ejercido, tales como el “conflicto”, concepto que a continuación se expone, así como las causas que lo motivan, la clasificación que tiene de acuerdo a la disciplina laboral y las vías procesales a través de las cuales se le da trámite dependiendo el rubro que le corresponda conforme a dicha clasificación; haciendo especial distinción entre el procedimiento por el que es ejercido el derecho de huelga y aquel por el cual se le da seguimiento al paro patronal, esclareciendo con ello la oposición diametral de sus alcances.

1.1 Conflictos de trabajo

Para explicar lo que se debe entender por “conflicto de trabajo”, se debe partir de la idea general del objetivo de la norma jurídica, mismo que es regular la conducta humana, y dentro de ese ámbito se observa un elemento esencial, el cual se refiere a la contraposición de intereses que da lugar al concepto de “conflicto”, mismo que como consecuencia lógica, da sentido a la existencia de la justicia.

En el campo laboral, dicho elemento es de vital importancia, como acertadamente expresa el Licenciado Sergio Tenopala Mendizabal, el término *conflicto* tiene una connotación histórica específica, derivada de lo que Karl Marx denominara la lucha de clases, esto es, las pugnas entre el capital y el trabajo, factores que son fundamentales de los elementos de producción; y es precisamente esa oposición de intereses lo que constituye el sustento del Derecho del trabajo.

Gramaticalmente, la palabra conflicto, proviene del latín *conflictus*, que significa combate, lucha, pelea.¹

Se puede afirmar que, jurídicamente, “conflicto de trabajo”, tiene dos acepciones, una en sentido lato, y otra en sentido estricto; la primera señala que son las controversias que pueden presentarse en las relaciones laborales; y la segunda, indica que son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.²

Al respecto, algunos tratadistas en Derecho Laboral definen al conflicto laboral de la siguiente manera:

Para Mario de la Cueva³, “*los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y los patronos, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo*”.

Manuel Alonso García indica que, “*es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración jurídica ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídico laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma, o entre las partes de un convenio colectivo.*”⁴

Eugenio Pérez Botija expresa que, “*conflicto de trabajo es una serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales.*”⁵

Por último, Baltasar Cavazos Flores comenta que, “*por conflicto se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral.*”⁶

¹LEXIPEDIA HISPÁNICA. Diccionario Enciclopédico, Planeta, vol. II, [s.l.i.], 2006, p.420.

²DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Santos Azuela Héctor, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 11ª ed., México, 1998, pp.619, 620.

³DE LA CUEVA, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1961, t.II, p.729.

⁴ALONSO GARCÍA, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, Ediciones Ariel, 4ª ed., Barcelona, España, p.633.

⁵PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de derecho del trabajo*, 6ª ed., Tecnos, Madrid, 1960, p.294.

Una definición personal del conflicto laboral es, la pugna de intereses económico-sociales suscitados entre trabajadores y patrones, que afectan la esfera jurídica de cada una de las partes, pudiendo ser dirimido mediante un procedimiento específico que procura la conciliación en todo momento.

Cabe señalar, la interpretación que realiza el Doctor Gerardo Valente Pérez López respecto al discernimiento, que en un momento hizo el Doctor Baltasar Cavazos, entre la noción de “controversia” y “conflicto”; comenta que *“los conceptos ‘conflicto’ y ‘controversia’ podrían considerarse como sinónimos, no obstante existir diferencias sutiles; mientras que la idea de conflicto nos ubica en las pugnas fácticas que se dan en el derecho laboral, el concepto de controversia lleva inmersa la posibilidad de que en una lucha se dé un punto de coincidencia que es, que las partes en conflicto entren en discusión, es decir, no se entiende una fase de intereses opuestos, sino un enfrentamiento inteligente de los mismos.”*⁷

De forma más clara, a pesar de que gramaticalmente conflicto y controversia se entienden como sinónimos, jurídicamente no es así, controversia es sinónimo de litigio, debido a que el estado de conflicto que caracteriza a éste último; como lo refiere Francesco Carnelutti en el tomo primero de su obra “Sistema de derecho procesal civil”, existe antes, fuera independientemente del proceso, y por tanto, no puede entenderse condicionado a la existencia de éste, que es sólo una de las vertientes de solución que para él existen⁸. El discernimiento entre un concepto y otro, consiste en que existe una relación triangular, por así decirlo, cuando nos referimos al término *controversia*, ya que ésta se forma al exponer el objeto del conflicto ante un tercero no afectado por esa contraposición de intereses.

⁶Citado por TENA SUCK, Rafael, y Hugo Ítalo Morales, *Derecho procesal del trabajo*, 6ª ed., Trillas, México, 2001,p.25

⁷PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente, *La huelga en el sistema jurídico mexicano. Sus perspectivas en la cultura laboral del siglo XXI*, Sista, México, 2007,p. 31

⁸DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Ignacio Medina Lima, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 11ª ed., México, 1998, p. 2050.

Por otra parte, y siguiendo el orden lógico de esta explicación, se expone a continuación la que se considera, a juicio propio, la principal causa que motiva los conflictos laborales.

1.1.1. Causas

Derivado de las definiciones relativas al concepto de “conflicto de trabajo”, la idea que mejor expresa su nacimiento, desde un punto objetivo, es aquella señalada por la corriente marxista, pues indica que el conflicto de intereses deriva, en realidad, del diverso papel en el que están colocadas las personas en la sociedad y es así como, de manera inevitable, ocurre la lucha o enfrentamiento de clases; es decir, dichos conflictos *“tienen sus raíces más profundas en el sistema de producción nacido de la Revolución Industrial, como consecuencia de causas económico-sociales, de las contradicciones existentes, y sobre todo [de] los abusos y opresión hacia la clase trabajadora, [...] en suma, se generan por un desequilibrio de partes o por la violación de un derecho, surgidos en una realidad histórica”*⁹

Al ubicarnos dentro del ámbito temporal vigente del Derecho laboral, se debe considerar que el conflicto entre los diversos sujetos de la relación de trabajo, no sólo se refiere a los trabajadores y patrones, sino a toda persona, individual o colectiva, que sea parte de una relación jurídica regulada por esta rama del derecho, por lo cual deben incluirse, también, a los sindicatos; los terceros, cuando sean beneficiarios de un trabajador; y al Estado mismo, actuando como patrón. Por lo tanto, el conjunto de las personas que forman parte de la contraposición de intereses laborales; y teniendo como premisa, el necesario vínculo jurídico laboral, nos lleva a pensar en la clasificación que entonces existe de los conflictos laborales atendiendo a la naturaleza de éstos, a los sujetos involucrados y al interés afectado.

⁹TENA SUCK, Rafael, y Hugo Ítalo Morales, ob.cit., p.26.

1.1.2. Características

Para esclarecer el apartado anterior, se considera propicio citar al Licenciado Rafael Tena Suck y al Doctor Hugo Ítalo Morales Saldaña¹⁰, para enunciar las características principales que constituyen la mencionada pugna de intereses laborales.

- a) Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios.
- b) Derivan fundamentalmente de la actividad laboral.
- c) Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales.
- d) Son eminentemente sociales y dinámicos, en cambio los civiles y mercantiles son generalmente patrimoniales, por los intereses en juego.
- e) Son de orden público, es decir, toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente.
- f) Los desiguales son tratados por la ley y el tribunal de manera desigual; en cambio, en los conflictos civiles, las partes son tratadas en una situación de igualdad.
- g) Algunos otros manifiestan que en los conflictos de trabajo existe una especie de despersonalización de las partes, lo que no ocurre en los conflictos civiles.

Se hace mención de éstas particularidades para evidenciar claramente las diferencias que existen entre los conflictos que atañen al ámbito jurídico laboral de aquellos estudiados por las demás disciplinas del Derecho jurídico mexicano, en virtud de que, como se advierte, requieren que dicha pugna involucre al factor capital y al factor social, vinculados por una relación colectiva de trabajo.

¹⁰Ídem.

1.1.3. Clasificación

En este orden de ideas y a mejor exposición, se señala la clasificación que realiza el Doctor José Dávalos¹¹, al respecto, tomando como marco organizacional los sujetos que los conforman, su naturaleza, ya sea jurídica o económica, y el interés que se afecta.

A. En razón de los sujetos

- a) Conflictos Obrero-patronales.- se presentan entre uno o varios trabajadores, o uno o varios sindicatos de trabajadores, y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones; v.g.: despidos.
- b) Conflictos Intersindicales.- son los que suscitan entre dos o más sindicatos; v.g.: detentación o titularidad de un contrato colectivo de trabajo.
- c) Conflictos entre un sindicato y sus agremiados.- trata de conflictos que tienen una “naturaleza originariamente individual, porque ocurren entre un sindicato, persona jurídica, y uno o varios de sus miembros, y porque la sentencia que se dicte no afectará los derechos de los restantes miembros de la comunidad, ni el interés general de la misma.”¹²V.g.: si se trata de la aplicación de la cláusula de exclusión.
- d) Conflictos entre un sindicato y terceros.- “este tipo de conflictos se presentarán por lo general como resultado de la existencia de un conflicto colectivo o individual planteado mayoritariamente por los trabajadores. La presencia del tercero suele obedecer a la formulación de una tercería en la que se pretende hacer valer su mejor derecho frente a los trabajadores organizados en sindicato [...]”¹³; v.g.: cuando un

¹¹DÁVALOS, José, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, 5ª ed., Porrúa, México, 2008, pp.118

¹²DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, 10ª ed., México, 1999. Tomo I, p.526

¹³BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, IURE editores, México, 2007, p.273.

sindicato se opone, en su calidad de titular del contrato colectivo de trabajo, a que la empresa contrate a un trabajador ajeno al gremio.

- e) Conflictos entre trabajadores. - son los que se suscitan entre trabajadores de la misma empresa, ocasionados por la aplicación de normas individuales de trabajo que los afectan exclusivamente a ellos; v.g.: preferencia, antigüedad y ascensos.
- f) Conflictos Interpatronales. - El Doctor Trueba Urbina¹⁴ expresa que este tipo de conflictos son originados por el contrato de trabajo o de hechos íntimamente vinculados con la relación obrero-patronal. V.g.: cuando se trata de algún patrón sustituto.

B. En razón de su naturaleza

- a) Jurídicos. - son los que *“se refieren a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo.”*¹⁵

El Doctor Néstor De Buen expresa que, *“la naturaleza jurídica del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral que puede ser constitucional, legal o producto de una convención. La naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo.”*¹⁶

- b) Económicos. - surgen por el establecimiento, modificación, suspensión o extinción de las condiciones de trabajo.

De acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas, es “el conflicto de intereses que no versa sobre

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, Porrúa, 6ª ed., México, 1982, p.182.

¹⁵ *Ibidem*, p.520.

¹⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, Porrúa, 1ª ed., México, 1988, p.84.

la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato, sino que representa una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo.”¹⁷

Cabe mencionar, que a partir de la disposición contenida en los artículos 576 de la Ley de 1931 y 919 de la Ley de 1970, los cuales señalaban “la resolución que pone fin al conflicto económico tendrá el mismo carácter y producirá los mismos efectos jurídicos del laudo, en cuanto al derecho que en él se crea, para ser aplicado *erga omnes* o en forma específica, según el caso”; el Doctor Trueba Urbina, proporciona al laudo, la calificación de “económico”, comenta que “en cuanto a su estructura, el laudo económico no difiere del jurídico, [...] pero en el fondo son distintos: el laudo jurídico aplica el derecho existente, el económico crea el derecho objetivo, en función parecida a la legislativa, estableciendo nuevas condiciones de trabajo o modificando las existentes.”¹⁸

C. En razón del interés afectado

Esta división se refiere a que el conflicto es colectivo, cuando se tenga un solo interés en común, o, es individual cuando el interés corresponda a uno o varios trabajadores pero a nivel particular, por lo tanto, la clasificación no depende del número de trabajadores; es decir, los colectivos interesan desde el punto de vista profesional, porque afectan al grupo o sindicato obrero, en cambio, en el individual está en disputa el interés o derecho del trabajador en lo personal.

Este razonamiento es sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través del siguiente criterio:

¹⁷Ob.Cit., tomo “A-CH”, Barajas Montes De Oca Santiago, “Conflicto Económico”, p. 620.

¹⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado teórico práctico del derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1965, pp.473,474

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS.¹⁹

La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho que a uno o varios trabajadores les corresponda personalmente.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO.

De esta manera se clasifican como a continuación se desarrolla:

- a) Individuales.- son las diferencias que afectan los intereses particulares de uno o varios trabajadores.

Que a su vez se dividen en:

- 1) *Conflictos individuales de naturaleza económica*.- se da entre dos sujetos de una relación de trabajo singular y concreta, y está motivado por la pretensión de uno de ellos para que se modifiquen las condiciones pactadas que rigen el contrato.
- 2) *Conflictos individuales de naturaleza jurídica*.- se refiere al que surge entre dos sujetos de una relación laboral singular y concreta, su naturaleza jurídica se manifiesta cuando la controversia nace con motivo de la interpretación de la mencionada relación o aplicación de la norma reguladora.

El Doctor Néstor de Buen comenta que, “*es aquel en el cual, sin importar el número de trabajadores que lo plantean, los intereses reclamados son individuales, es decir, de cada trabajador que*

¹⁹Semanario Judicial de la Federación, México, novena época, Tomo III, Pág. 904, marzo de 1996.

demanda, y, en todo caso, la formulación de la demanda de manera conjunta (litisconsorcio) obedece a que las acciones planteadas son las mismas versando el litigio sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral y, por ello, la naturaleza jurídica del conflicto, con independencia de la jerarquía de la norma.”²⁰

- b) Colectivos.- devienen de la afectación del interés social o interés del grupo, que implican violaciones que sólo pueden ser reclamadas por el colectivo y no por un número de sus integrantes.

Al igual que los individuales, éstos también pueden ser divididos en:

- 1) *Conflictos colectivos de naturaleza económica*.- son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo
- 2) *Conflictos individuales de naturaleza jurídica*.- son los que surgen entre trabajadores y patrones con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un contrato colectivo o de un reglamento interior de trabajo.

El laboralista, Miguel Bermúdez Cisneros, los distingue de aquellos de naturaleza económica indicando que *“guardando su condición colectiva, estos conflictos son los promovidos por sindicatos o una comunidad de trabajadores a un patrón o grupo de patrones y por reclamo de uno o varios patronos de un sindicato o grupo de trabajadores, siempre que el objeto materia de la controversia en ninguna forma sea generador de nuevas condiciones económicas en la convención laboral que los une”²¹*

Esta clasificación realizada por diversos estudiosos de la materia laboral resulta muy eficaz para decidir la vía mediante la cual deberán ser dirimidos los

²⁰Citado por BOUZAS ORTIZ, Derecho colectivo..., p.271.

²¹BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del trabajo*, Oxford, México, 2000, p.376.

conflictos, en sus diversas combinaciones, siendo parte fundamental de las esferas competencial y jurisdiccional del Derecho mexicano del trabajo. Por lo tanto, una vez que se explicó en qué consiste la clasificación de los conflictos laborales, es importante mencionar los procedimientos por medio de los cuales pueden ser llevados a cabo, haciendo especial hincapié en aquel que conoce sobre asuntos colectivos de naturaleza económica, debido a que es sobre el cual versa esta investigación.

1.2 Procedimientos especiales

De manera introductoria, es importante discernir entre conflicto y procedimiento, como comenta el Doctor José Dávalos Morales²², toda vez que *“no se debe confundir el conflicto como fenómeno social, y el conjunto de actos procesales que constituyen la vía para solucionar dicho altercado”*.

El rubro que mejor engloba los conflictos laborales, a juicio propio, es aquel en razón del interés afectado, ya que a partir de éste se pueden señalar los procedimientos que existen para llevarlos a cabo; en este sentido tenemos que:

- Los procedimientos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, según el artículo 870 de la LFT, que no tengan una tramitación especial, se tramitarán y resolverán conforme al procedimiento ordinario.
- Los procedimientos individuales de naturaleza económica, están contemplados en el numeral 57 de la LFT, que establece:

El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

En consecuencia lógica; conforme a la interpretación realizada por el Dr. De Buen, al no existir disposición procesal que establezca la forma de

²²Citado por SANTOYO VELASCO, Rafael, *Justicia del trabajo*, Trillas, México, 2001, p.92.

plantear el conflicto, procede, entonces, conforme a las reglas generales del juicio individual, es decir mediante procedimiento ordinario.

- Algunos conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica se tramitan conforme al procedimiento especial, ya que éstos “[...] tienen por objeto señalar formas breves o urgentes para solucionar determinados conflictos, bien por su menor cuantía, que generalmente significa una necesidad apremiante para el trabajador, o porque las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas, siendo la expresión más evidente de la concentración en el proceso”²³. Su particularidad radica en que sólo tiene una audiencia de conciliación, demanda, contestación, pruebas y resolución.

De acuerdo con el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, los conflictos que son susceptibles de resolución mediante este tipo de procedimiento son los siguientes:

- a) Artículo 5o., fracción III; Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

III. **Una jornada inhumana** por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

- b) Artículo 28, fracción III; Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:

III. **El escrito que contenga las condiciones de trabajo** será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas [...].

²³TENA SUCK, Rafael, y Hugo Ítalo Morales, ob.cit., p.159.

- c) Artículo 151; **Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores**, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca [...].
- d) Artículo 153, fracción X; Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de **capacitación o adiestramiento** impuesta en este Capítulo
- e) Artículo 158; **Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156** tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se **determine su antigüedad** [...].
- f) Artículo 162; **Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad** [...].
- g) Artículo 204, fracción IX; Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:
IX **Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores**, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón;
- h) Artículo 209, fracción V; La **terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores** se sujetará a las normas siguientes:
V Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a **repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino** o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho [...].
- i) Artículo 210; En los casos de la fracción V del artículo anterior, si los trabajadores convienen en efectuar **trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen** [...].
- j) Artículo 236, fracciones II y III; Los patrones tienen las **obligaciones especiales** siguientes:

II. **Pagar a los tripulantes los gastos de traslado**, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia [...].

III. **Repatriar o trasladar al lugar de contratación** a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje 389; [...].

- k) Artículo 418; En cada empresa, la **administración del contrato-ley** corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.
- l) Artículo 425²⁴; El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.
- m) Artículo 427 fracciones I,II y VI; Son **causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento**:
- I. La **fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón**, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La **falta de materia prima**, no imputable al patrón;
- VI. La **falta de ministración por parte del Estado** de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.
- n) Artículo 434, fracciones I, III y V; Son **causas de terminación de las relaciones de trabajo**:

²⁴ El artículo 892 de la L.FT., dentro de los casos susceptibles de ser llevados a cabo mediante procedimientos especiales, señala al artículo 425 como uno de ellos, sin embargo lo que éste comprende es el momento en que el reglamento surtirá efectos, posiblemente el legislador se quiso referir al artículo 424, fracción IV, que a la letra señala: "**Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la Ley y demás normas de trabajo.**"

- I. La **fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón**, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos
- III. El **agotamiento de la materia** objeto de una industria extractiva
- V. El **concurso o la quiebra legalmente declarado**, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.
- o) Artículo 439; Cuando se trate de **la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal**, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.
- p) Artículo 503; Para el pago de la **indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo** [...].
- q) Artículo 505; Los **médicos de las empresas serán designados por los patronos**. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Y los conflictos que tengan por objeto el **cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios**.

Es oportuno mencionar, sin pretender profundizar en ello, que los conflictos individuales de seguridad social a los que se refiere el numeral 899-A de la LFT, adicionados con la reforma del 2012, tiene por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley

del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social; por lo que al constituir, la demanda del pago de dichas prestaciones, una necesidad apremiante para el trabajador, estos conflictos deberían estar contemplados dentro de las situaciones que pueden ser planteadas mediante el procedimiento especial; sin embargo al no estar expresamente contemplado el numeral 899-A dentro del 892, que puntualiza cuáles son los conflictos que se deberán solucionar mediante el procedimiento especial; se entiende, por lo tanto, que los conflictos individuales de seguridad social deberán ser tramitados mediante la vía ordinaria, lo cual evidentemente atrasa mucho la ejecución del pago de las prestaciones mencionadas, no obstante que sea una necesidad apremiante para el trabajador.

- Por último, los conflictos colectivos de naturaleza económica, son llevados a cabo por el procedimiento específico para ellos, como a continuación se expone.

1.2.1. Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica

El Capítulo XIX, del Título Catorce, de la Ley Federal del Trabajo, regula la tramitación de este procedimiento, el cual tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo; de acuerdo con el artículo 900.

Así mismo, el numeral 903, indica que los procedimientos que son tramitados mediante éste, podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito.

Sin pretender desarrollar la tramitación del procedimiento colectivo de naturaleza económica en este apartado, es propicio mencionar que el párrafo anterior que se refiere al artículo 903, y el 902 que a continuación se transcribe, constituyen el primer acercamiento al objeto de estudio de esta investigación, ya que el segundo numeral hace mención de la limitación que existe para llevar a cabo el procedimiento en caso de ejercitar la huelga; a mejor explicación, dicha disposición legal, a la letra, indica lo siguiente:

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.

Una vez que se hizo mención del obstáculo que presenta la tramitación del procedimiento en comento, es necesario discernir entre el derecho de huelga y el derecho al paro patronal; debido a que la vía procesal especial, tratada en este apartado, para solucionar la contraposición de intereses profesionales de naturaleza económica, como más adelante se desarrollará, es utilizada como el “sustituto pacífico” de la huelga y, simultáneamente, es el medio para llevar a cabo el paro patronal, en la inteligencia de que son distintas las causas que lo motivan en razón de los sujetos que lo ejercen; es decir la colectividad de los trabajadores, y el patrón, respectivamente.

1.3 Derecho de Huelga

Para distinguir entre un derecho y otro, se juzga conveniente iniciar con el significado gramatical del vocablo “huelga”; éste proviene de “holgar”, que se refiere al espacio de tiempo en que alguien está sin trabajar, [...].

Desde una perspectiva económico-sociológica, este concepto es definido como la cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo

oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones o manifestar una protesta; es decir, el ejercicio de la huelga se basa en la acción concertada de un grupo de trabajadores, lo cual presupone la libertad de asociación y sindicación.²⁵

Al respecto, la Enciclopedia Jurídica Mexicana del Instituto de Investigaciones Jurídicas, indica que la huelga, en síntesis, ha de contemplarse hoy en día como un acto normal, de carácter funcional, que tiene como finalidad justa y equitativa garantizar al asalariado su situación económica y un trato respetuoso en la relación de trabajo, [...] ya que, los choques o las luchas en que dos partes se enfrentan deben guardar un prudente equilibrio que permita la subsistencia de sus respectivos puntos de vista.²⁶

La concepción legal de éste término, está contemplado en el artículo 440 de la Ley Federal de Trabajo, que lo define como, la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Una vez que se explicó la definición del vocablo conforme al contexto sociológico, legal y gramatical, es conveniente confrontarlo con la opinión de algunos juslaboralistas.

El Doctor Mario De la Cueva, en su obra *Derecho Mexicano del Trabajo*, define a la huelga, como “ *la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a las ideas de justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad.*”²⁷

²⁵DICCIONARIO BÁSICO ESPASA, Madrid, Espasa-Calpe, 4ª ed., 1983, t.II, p.2743.

²⁶BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, “Huelga”, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, Porrúa, 2ª ed., 2004, F-L, p.345.

²⁷ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., p. 588.

Para Guillermo Cabanellas, la huelga es *“la cesación del trabajo colectivo por voluntad de los trabajadores, con el único objeto de conseguir determinadas condiciones de trabajo de los patrones, o ejercer presión sobre éstos.”*²⁸

El Doctor Trueba Urbina señala que, es *“la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo.”*²⁹

El Doctor Gerardo Valente Pérez López, comenta que *“la huelga es la suspensión de labores llevada a cabo, concertadamente, por una coalición de trabajadores con el objetivo de lograr el equilibrio entre los factores de la producción, lográndose con ello la aplicación efectiva de una justicia social y en respeto a los intereses del capital y del trabajo.”*³⁰

Antes de continuar con el desarrollo del derecho antagónico a éste, cabe mencionar la reflexión que los laboristas, Gallard Folch y Néstor de Buen, realizan respecto al discernimiento entre “derecho a la huelga” y “derecho de huelga”; comentan que el primero, se concibe como un acto de protesta por parte de los trabajadores ante la injusticia, siendo éste, anterior a toda regulación jurídica, y que constituye, según el Doctor De Buen, un “derecho natural social”; y el segundo, por otro lado, se define desde una perspectiva jurídica, como un derecho legal, derivado del reconocimiento que hace el Estado de la existencia del mismo, para evitar la acepción “anarquista” que ese hecho jurídico contiene per se, siendo regulado y convertido, por así decirlo, en un acto jurídico. Distinguiendo al “acto jurídico” como aquel en el que interviene la voluntad del hombre para crear, modificar, transmitir o extinguir, derechos y obligaciones; del “hecho jurídico” que produce consecuencias de derecho sin la intervención necesaria de la voluntad, es decir, en el caso concreto del derecho

²⁸ CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de derecho laboral*, Ediciones El Gráfico, Buenos Aires, 1950, t.III, p.267

²⁹TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado...*, p.368.

³⁰ PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente, *ob.cit.*, p.97.

a la huelga, se puede entender mejor, como un instinto proteccionista que el trabajador ejerce al ver violentados sus intereses profesionales.

1.4 Derecho al Paro Patronal

Para una mejor comprensión de este apartado, se definirá tanto el concepto de “paro” como el de “patrón”.

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, tenemos que el concepto de “paro”, proviene del verbo “parar” derivado del latín *parare*, el cual, gramaticalmente significa, cesar el movimiento o en la acción; no pasar adelante en ella.

La Enciclopedia Jurídica Mexicana, desde una perspectiva laboral, indica que el concepto de *paro*, se refiere a la suspensión o terminación de la jornada industrial o agrícola. Menciona también, que en la Ley laboral de 1931, en el artículo 277, el paro fue definido como “la suspensión temporal, parcial o total del trabajo, como resultado de una coalición de patronos.”³¹

Por otra parte, prosiguiendo con el concepto de “patrón”, el Diccionario al que se hizo referencia, señala que es derivado del latín *patronus*, que significa defensor, protector, amparador.

En este sentido la Enciclopedia Jurídica Mexicana, expresa que la doctrina laboralista, concibe al empleador o patrón, como toda persona física o moral; ésta última llamada en algunos sistemas, “jurídica”, sea ésta de derecho privado o público; y añade que, en algunos países se reconoce y regula; como es el caso de México, al empleador, como la persona que es al mismo tiempo trabajador de otro patrón.

Como antecedente tenemos que la Ley Federal del Trabajo de 1970 utilizaba el término “patrono”, sin embargo, las Comisiones Unidas de Trabajo y estudios Legislativos de la Cámara de Diputados propusieron sustituir, –y el Congreso de la Unión así lo hizo- por una mejor connotación, el término de “patrono” por el

³¹ Ob. Cit., Tomo “m-p”, Santos Azuela Héctor, pp.431-433.

de “patrón”; toda vez que el primero se entiende como aquel que patrocina a una persona o institución, o bien, gestiona en su nombre.

En la Ley Federal del Trabajo vigente, conforme al artículo 10, patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Haciendo referencia al término en comento, en opinión del Doctor Juan José Ríos Estavillo, “el término ‘patrono’, actualmente en práctico desuso, parece aludir aún a una directriz excesivamente protectora, de poca vigencia en la actualidad. Por otra lado, la expresión empleador es más bien un galicismo extendido en algunos países como traducción excesivamente literal del término francés *employeur*.”³²

El Doctor De Buen, en su obra *Derecho del Trabajo*, señala las expresiones más utilizadas para identificar a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; como nuestra legislación lo preve, y comenta que:

Las expresiones “acreedor de trabajo” y “dador de trabajo”, que podrían pensarse técnicamente adecuadas, tienen, sin embargo, algunos defectos [...] que las hacen equívocas, si de acuerdo con la fórmula del art.3º (sic), el trabajo es un derecho y un deber sociales, resulta indiscutible que será “acreedor de trabajo” tanto quien quiera trabajar como el que, comprometido a pagar un salario, tiene derecho a exigir que “le trabajen”. Lo mismo puede decirse del concepto “dador de trabajo”. Claro está que podrán utilizarse las expresiones “dador de empleo” y “acreedor de empleo” y “acreedor de trabajo” y “dador de trabajo” [...].

Parece que el vocablo, “**empleador**” podría resistir la más de las críticas. No tiene, en rigor, un sentido social peyorativo; no está asociado a la idea de “lucro” como, por el contrario, lo está en general el de “empresa”. Expresa sin ambigüedades, la idea de que **un sujeto utiliza los servicios de otro, en una relación de trabajo** [...].³³

³² RÍOS ESTAVILLO, Juan José, *Derechos de los patronos*, Cámara de diputados LVIII Legislatura, UNAM, México, 2001, p.11

³³ DE BUEN L., Néstor, *Derecho del trabajo*, Porrúa, 19ª ed., México, 2009, Tomo I, p.507.

Concatenando los conceptos antes definidos, se sostiene que la expresión constitucional del procedimiento colectivo de naturaleza económica, es el paro patronal, en razón del nexo legal que existe entre el objeto de dicho procedimiento, contemplado en el artículo 900 de la Ley Federal de Trabajo³⁴; el artículo 427 que se refiere a las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo llevada a cabo por el patrón; y la fracción XIX del apartado A, del artículo 123 Constitucional, el cual señala al exceso de producción como único motivo lícito para suspender labores.

Es decir, la vinculación de dichas disposiciones legales, nos lleva a interpretar que el procedimiento colectivo de naturaleza económica es el equivalente a la figura del paro patronal, ya que tienden a preservar la fuente de empleo, protegiendo así a los trabajadores, y utilizando como medio de control para evitar la suspensión arbitraria de labores por parte del patrón, las causas referidas en el numeral 427 de la legislación laboral.³⁵

La Ley Federal de Trabajo, no establece propiamente, el derecho al paro patronal, sino que establece los requisitos para llevarlo a cabo, es decir, lo toca como procedimiento, no como un derecho.

En consecuencia, la abstención de la reglamentación expresa del paro en la legislación laboral, no excluye la posibilidad jurídica de que los patrones lo ejerciten dentro del límite fijado en la Carta Magna, que se refiere a la licitud de

³⁴Véase arriba, apartado 2.1, p.14.

³⁵I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y
VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.
Ley Federal del Trabajo, Sista, México, 2013.

esta figura, pudiendo ser llevado a cabo únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, con autorización previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto, el paro patronal, autorizado y regulado en la ley reglamentaria del apartado A del numeral 123 Constitucional, como procedimiento, se diferencia del cierre o “lockout”, el cual es en rigor la contrapartida de la figura de la huelga, como se analizará en apartados posteriores.

En conclusión, para diferenciar un derecho de otro; no obstante la norma constitucional que otorga el derecho de huelga a los obreros y a los patronos el paro, de ninguna manera pueden considerarse con los mismos alcances; en el primer caso la hipótesis se funda en el desequilibrio de los factores de la producción que han sido violados en detrimento del sector laboral, y en el segundo, la imposibilidad de continuar con las actividades laborales, por razones financieras o económicas que afectan al centro de trabajo como tal.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL PARO PATRONAL

El paro patronal es una de las instituciones de derecho colectivo que poco se ha tratado en la disciplina laboral, al ser considerado “tabú” a causa de los hechos que han surgido a lo largo del tiempo en relación con la explotación del trabajador, motivo por el cual se ha rechazado la idea de desarrollar cualquier medida que tenga por objeto la defensa de los intereses del empresario, aun cuando lo que se pretende es la conservación de la fuente de labores; sin embargo esta institución debe ser más estudiada, para lograr una mejor reglamentación de ello, ya que el objetivo de la disciplina laboral es la justicia social entre empleadores y trabajadores mediante el equilibrio de los factores de la producción.

Es por ello que en este apartado, se juzga conveniente mencionar de forma breve las razones históricas por las cuales la legislación mexicana del trabajo ha tenido una mayor tendencia a proteger al sector obrero; ya que los sucesos que a continuación se exponen no pueden ser desarrollados detalladamente por no ser antecedentes directos del paro patronal propiamente, sino únicamente constituyen la justificación por la cual aún no ha sido analizada con mayor precisión esta institución del trabajo.

2.1 Históricos

Sin duda alguna el trabajo ha sido una constante en la evolución de la humanidad, no podría entenderse al hombre desprendido de aquél.

Es por eso que las condiciones sociales prevalecientes a finales del siglo XVIII y principios del XIX, eran desastrosas para una población que no contaba con propiedades ni medios de producción que le proporcionaran una mejor posición económica, por lo que se justificó toda clase de abusos en detrimento del trabajador que se empleaba en condiciones inhumanas, para que

desempeñara actividades tales como las que se desarrollaban en la minería, los talleres, el campo y las fábricas, mismas que debía de soportar por la evidente necesidad vital de subsistir, aceptando en consecuencia excesos patronales ante la disyuntiva de vivir miserablemente o carecer de un empleo que ni siquiera le ofreciera la posibilidad de una existencia digna.³⁶

Situación que, la doctrina marxista, explica como un fenómeno de “cosificación”, definiéndolo como la explotación del hombre por el hombre, en la cual, el trabajador es visto como un simple objeto que integra la categoría patrimonial de los bienes de la empresa; tal como lo concebían los romanos, ya que ellos pensaban que el trabajador había nacido para servir. Debido a esto, el salario que se le pagaba por el servicio que arduamente prestaba por 12 horas, en ocasiones hasta más; no era, obviamente, remunerador, pues para serlo, debía ser proporcional en su cuantía al tiempo trabajado.

Estos hechos motivaron a que los afectados, inicialmente en forma individual y posteriormente en forma colectiva, sumaran sus esfuerzos para luchar y lograr cambiar su situación, buscando mejorías en sus condiciones económicas y humanitarias mediante el enfrentamiento físico e ideológico, con su patrón, exigiéndole la transformación de las condiciones laborales, tales como la reducción de la jornada de 12 horas a 8³⁷, obtener un salario mínimo, contar con días de descanso, prestaciones sociales, seguridad social, derechos de asociación, negociación, huelga y tribunales; a las cuales, los países, en distintos momentos y situaciones, accedieron, como a continuación se presenta, en función de la trascendencia que, a juicio propio, tuvo su evolución en el derecho social.

En Inglaterra, con la Revolución Industrial llevada a cabo en 1760; que sustituyó de manera definitiva los talleres artesanales y el trabajo a domicilio, por las manufacturas y luego por las grandes fábricas.

³⁶ MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo, “El sistema de justicia laboral”, *Revista AmicusCuriae*, México, enero de 2009, núm. 3, en www.derecho.duad.unam.mx

³⁷ División en la que, según Karl Marx, debe estar distribuida la jornada de un empleado, esto es: 8 horas para laborar, 8 horas para realizar otras actividades, y 8 horas para descansar.

En aquel entonces se generalizó el sistema de la compraventa de la fuerza de trabajo y de la contratación asalariada, proceso mediante el cual surgieron los dos sujetos básicos y centrales de todo el derecho laboral: el capital y el trabajo, como factores de producción, o dicho en palabras más humanistas, el empleador y el trabajador; elementos con los cuales surge el capitalismo, en el cual al principio, primaba el liberalismo clásico, cuyo lema era: “*dejar-hacer,dejar-pasar*”, que sostenía la no intervención del Estado en el libre juego de la oferta y la demanda del mercado; por lo que en este contexto se generaron procesos profundos de explotación de la mano de obra, fuente a su vez de agudos conflictos, debido a que no existía jornada mínima legal, las prestaciones sociales no se conocían, la seguridad social no existía, el trabajo de los niños y las mujeres era altamente discriminado y mal pagado, los derechos de asociación, negociación y huelga estaban prohibidos y su ejercicio era castigado con penas de cárcel y hasta de muerte.

En el año de 1776, es notable el documento que, como el Doctor Mario De la Cueva lo expresa, “*es la más cruel expresión del propósito de la burguesía de explotar inmisericordiosamente al hombre, rebajado a la condición de cosa, una mercancía como cualquier otra*”³⁸, éste es el edicto que el ministro Turgot promulgó, en virtud del cual se suprimieron las corporaciones, dado que, regulaban la cantidad y la calidad de las mercancías y determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados, constituyendo dichas corporaciones un obstáculo al desarrollo de la manufactura y al comercio; sin embargo, después de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en 1789, se expidió una ley, que establecía la libertad para que cada ser humano se dedicara al trabajo, arte u oficio que estimara conveniente, y suprimía las prerrogativas que disfrutaban las corporaciones.

Así mismo, La Comuna de París trató de impedir las reuniones de los trabajadores, debido a que la burguesía consideraba que las asociaciones

³⁸DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit., T. II, p. 201.

contrariaban la concepción individualista de la sociedad porque eran organizaciones de lucha en contra de la libertad de la industria y del comercio; motivo por el cual, en 1791, se promulgó la Ley Le Chapelier, que declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo, y concibió a la huelga como un acto delictivo.

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo, lo que produjo que en varios países se iniciara, una etapa llamada, según el juslaboralista Miguel Bermúdez Cisneros³⁹, de “tolerancia sindical”, en la cual, se admitía de facto el derecho sindical, conocido como derecho a la huelga, admisión que provocó lógicamente, que se tornara necesario que el Estado reconociera legalmente estas agrupaciones laborales.

A partir de 1789, con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano; en la cual surgen las libertades democráticas centrales, de reunión, de expresión, de conciencia y de asociación, comienza a surtir efectos la lucha que el sector obrero sostuvo por la obtención de sus derechos para mejorar sus condiciones de vida, etapa llamada de “reconocimiento”⁴⁰, y con la que se tiene a Inglaterra como el primer país que otorgó legalidad al derecho de coalición, en 1824, con las disposiciones contenidas en las leyes de 1871 y 1875 con motivo del movimiento cartista.

Se menciona así mismo, otro hecho relevante que tuvo lugar en el año de 1848, con la redacción del Manifiesto del Partido Comunista encabezada por Karl Marx y Friedrich Engels, el cual instaba a la unidad obrera, a través de su lema “proletarios del mundo uníos”, a la creación de un nuevo sistema social y económico, reflejo de la lucha de los oprimidos en contra del liberalismo y del capitalismo; la igualdad de las clases sociales y la instauración del socialismo.

³⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Ob. Cit., p. 276.

⁴⁰ *Ibidem*, p. 277.

Posteriormente, en Francia, en el año de 1871, la Comuna de París, consagró legalmente el derecho de sindicalización; siendo pertinente aclarar que el sindicalismo que brotó en ese país era revolucionario, es decir, le importaban menos las conquistas laborales que su posición general de lucha contra el capitalismo.

Por otra parte, en el año de 1884 en Alemania, Otto Von Bismark, conocido como “el canciller de hierro”, propicia el establecimiento de normas protectoras para los trabajadores, con las que este país pasó a la vanguardia en campos tan importantes de la legislación del trabajo como la seguridad social, siendo modelo para muchos otros países, fortaleciendo instituciones como los sindicatos y la socialdemocracia.

El más reciente antecedente internacional relevante, es la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que surge en el auge del capitalismo, como consecuencia de las luchas sociales que se llevaron a cabo para lograr obtener un trato humano y por ende disfrutar de derechos utilizados como instrumento para garantizar la dignidad del esfuerzo empleado, mejorando así su condición de vida y la de sus familiares; en virtud del Tratado de Paz de Versalles pactado en 1919, reflejando la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

En México, en 1906, el país atestiguó dos episodios sumamente relevantes en la historia del sindicalismo, en el mes de junio, un movimiento de huelga en Cananea, Sonora, fue aplastado por el gobierno con una violencia cruenta y vergonzosa además de contar con la ayuda de tropas estadounidenses; y unos meses más tarde un acontecimiento similar, sucedió en Río Blanco, Veracruz, donde también se recurrió a la represión ante un movimiento de huelga, reconociendo, hasta la Constitución de 1917, como más adelante se desarrolla, los derechos sociales; y es así como cambia la concepción que se tenía del trabajo, de ser un castigo, a tener como premisa la dignificación del ser humano mediante su esfuerzo físico o intelectual.

Después de esta reseña histórica tanto nacional como internacional que justifica lo que al inicio de este capítulo se advirtió, es oportuno exponer el antecedente directo del paro patronal que aconteció en nuestro país, en el año de 1906, cuando los empresarios textiles de las regiones de Puebla, Veracruz y Tlaxcala decidieron formar una organización patronal denominada “El Centro Industrial”, la cual formuló un reglamento de trabajo para regular las condiciones laborales de su personal, en donde se les prohibía visitas al interior de la fábricas (salvo permiso previo); así mismo, no podían leer libros, periódicos o publicaciones de cualquier índole sin censura patronal, la jornada debería desarrollarse de las 06:00 a las 20:00 horas con un breve descanso para comidas; y los daños y averías cometidos deberían descontarse de los salarios, al igual que los días destinados a celebrar las fiestas cívicas y religiosas acostumbradas; pretendiendo, con esta reglamentación, defenderse de los posibles ataques del Círculo de Obreros Libres, disposiciones con las cuales, éstos últimos, estaban en completo desacuerdo, por lo que reaccionaron iniciando una huelga industrial textil, la cual fue combatida con un paro patronal generalizado.

En dicho conflicto intervino la iglesia católica de Puebla, sugiriendo un arbitraje federal por conducto del Primer Mandatario Porfirio Díaz, quien inicialmente no aceptó dicha solicitud argumentando que no estaba dentro de sus funciones resolver conflictos entre particulares, sin embargo, continuaron solicitando dicho arbitraje hasta que lo aceptó, condicionando a las partes a que, previamente, suscribieran un convenio, aceptando que acatarían la resolución que él les dictara, sin reclamos. El 6 de enero de 1907 se dio a conocer el fallo, mismo que favorecía a los empresarios y emplazaba a reanudar labores al día siguiente. Esta decisión presidencial fue acatada, no obstante la inconformidad de la base obrera, hecho que fue uno de los motivos por los cuales fue incentivada la huelga de Río Blanco.⁴¹

⁴¹Ibídem, p. 203

Es bajo estas circunstancias, en que se ha desarrollado el Derecho mexicano del trabajo, teniendo una mayor inclinación a proteger al sector obrero; siendo justificable la razón por la que lo hace, ya que el trabajador, individualmente hablando, es sumamente vulnerable en comparación al patrón, a ese factor capital que observado desde esa particular perspectiva individual, es más poderoso por ostentar los medios materiales para producir; lo que nos lleva a pensar, lógicamente, y es así como se alcanza la justicia social, que la fuerza del trabajador a nivel colectivo es equiparable a aquella del patrón; haciendo hincapié en que el objetivo de la justicia social a que se ha hecho referencia con anterioridad, es mantener la armonía entre la coexistencia del trabajador y el patrón, tanto en el ámbito colectivo como en el individual.

Por lo tanto, si la legislación mexicana del trabajo es predominantemente proteccionista de la clase obrera, aún en el ámbito colectivo, tomando como ejemplo el derecho de coalición, que le otorga a esa clase, cuya expresión se manifiesta en un acto tal como lo es la huelga, entonces se pensaría que el patrón ostenta un derecho que constituye la antítesis de la huelga, como lo es el paro patronal, para procurar una justicia social; sin embargo, el derecho al paro patronal, en sí, es prácticamente inexistente en México, únicamente lo que se ha incluido en las normas laborales, es el procedimiento para llevar a cabo la suspensión, o la terminación de labores, y la modificación en las condiciones torales de trabajo de una empresa, mismo que no queda exento de ser anulado mediante la simple solicitud por parte de los trabajadores agremiados para ejercer el derecho de huelga.

En el entendido de que el equilibrio de la balanza social radica en la coexistencia de ambos factores, se tiene que, la posición legislativa, como se puede advertir en el apartado siguiente, respecto a la falta de estructuración de un derecho propio del patrón para suspender labores, se encuentra en un estancamiento derivado de hechos históricos que han dirigido el rumbo de la regulación para llevar a cabo la suspensión o terminación de las actividades laborales, siendo dicho ejercicio, prácticamente nulo, cuando se realiza por el

patrón, no obstante convenir a ambas partes, sin pretender obviamente, ser practicado de forma arbitraria y unilateralmente por el patrón, pues finalmente, es la producción la que beneficia a ambos.

2.2 Legislativos

A inicios del México independiente, éste contaba solamente con el derecho civil para regular someramente las relaciones laborales, siguiendo una línea contractualista sustraída del Código Napoleónico de 1804 en el cual, el contrato de trabajo era considerado como de “arrendamiento de servicios”⁴², de tal forma que, como el Doctor Mario De la Cueva justifica, era necesaria la creación de una legislación laboral, independiente de la base del derecho civil, señalando que:

“El derecho del trabajo nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho civil.

En el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una formula fría, aplicada a las relaciones externas entre los hombres, y se convirtió en la manifestación de las necesidades de los anhelos del hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía.

El derecho del trabajo de la revolución social mexicana quiso ser el mensajero y el heraldo de un mundo nuevo, de un mundo en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona, no para quedar simplemente registrado en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social; en el futuro, el derecho ya no sería tan solo una forma de convivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades de orden material y espiritual que impone la dignidad de la persona humana”⁴³

⁴² TENA SUCK, Rafael, y Hugo Ítalo Morales, *Derecho colectivo del trabajo*, Sista, México, 2011, p.39.

⁴³De la Cueva, Mario, Ob. Cit., t.I, p. 45.

A pesar de que en la Constitución de 1857, en la época del México independiente, se vislumbraba el problema del trabajo, garantizaba solamente el principio de que “nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento” y el de “libertad de asociación”, pero no se llegó a más.

Años más tarde, mientras se ideaba la reforma integral a dicha Constitución, se comenzaron a expedir leyes en materia laboral en estados como, Veracruz con la “ley Cándido Aguilar”, el Estado de México con “ley Vicente Villada”, Nuevo León con la “ley Bernardo Reyes”, Jalisco con el decreto del gobernador Manuel M. Diéguez que hizo su aportación más importante con la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; la ley expedida en Yucatán, en 1915, por el Gral. Salvador Alvarado que fue en parte antecedente del artículo 123 constitucional, la cual en sus principios destaca que el trabajo no puede ser considerado como una mercancía, señalando que las normas en la ley deben servir para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los empresarios.

Todas ellas constituyeron el cuerpo jurídico más completo que existía antes de la redacción constitucional, que abordó lo relativo a jornadas de trabajo, entre otros derechos correspondientes al trabajador, además de crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos jurisdiccionales.

2.2.1. Constitución de 1917

El Ex presidente Venustiano Carranza realizó una convocatoria para la celebración de un congreso cuyo objetivo primordial era reformar la Constitución de 1857; en el proyecto de dicha reforma, no se establecieron derechos laborales, únicamente se plasmaban normas respectivas a la regulación de las actividades de los campesinos y sus tierras, disposiciones que fueron tomadas como base para la realización de la Ley Agraria que fue expedida en 1915.

Fue un grupo denominado “Los Jacobinos”, encabezado por Francisco J. Múgica (quien había formado parte del estado mayor de Carranza y que tuvo un estrecho contacto con los hermanos Flores Magón y su partido liberal), el que realizó un proyecto en el que intentaron incluir en la reforma del artículo 5° de la Constitución de 1857, algunas disposiciones laborales, como la igualdad de salario en igualdad de trabajo, pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, entre otras; a pesar de que en principio, este grupo se había opuesto a los proyectos de Carranza.

Se discutió ampliamente el proyecto y finalmente, en enero de 1917, se aprobó la redacción del artículo 123, en lugar de reformar el 5° relativo a la libertad de trabajo, que, entre otras cosas, declaró la constitucionalidad del derecho de huelga que meses antes había sido considerado como delito acreedor de la pena de muerte, y reconoció al paro como un derecho propio del patrón.

A mejor entendimiento, se juzga conveniente mencionar los siguientes puntos de manera breve, tratados en el Diario de los Debates de 1916 a 1917, pues si bien es cierto que hay artículos constitucionales de suma trascendencia en el derecho laboral, lo es también que resultaría muy extenso transcribir y comentar cada uno de ellos, además de no ser el tema de esta investigación, es por ello que se constriñe a señalar únicamente aquéllos relativos al derecho de suspensión de labores.

Los Diputados constituyentes, Cándido Aguilar Vargas y Heriberto Jara Corona, presentaron una iniciativa⁴⁴ para incluir, en esta elaboración del artículo 123, la creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, como órgano regulador de los conflictos obrero-patronales, y el Derecho de huelga, entre otras. La redacción corrió a cargo del Diputado constituyente Pastor Rouaix Méndez y el Diputado José Natividad Macías.

⁴⁴ CARPIZO, Jorge, La Constitución mexicana de 1917, Porrúa, 11ª ed., México, 1998, p.82-93.

Fue el 13 de enero de 1917 el día que expusieron los motivos y el proyecto para establecer el Título VI de la Constitución, del cual se destacan argumentos tales como: la desigualdad de medios económicos e influencia social, para dirimir conflictos entre capital y trabajo, debiendo sujetarse a la decisión de un consejo de conciliación y arbitraje, formado por representantes de obreros, patrones y el gobierno, sosteniendo que es mejor la conciliación que la justicia ordinaria; y el derecho que deben tener el obrero y el empresario a coaligarse en defensa de sus intereses.

Con la promulgación de la Constitución, se eleva por primera vez en la historia, al más alto nivel normativo, el derecho del trabajo.

Los argumentos mencionados, entre otros, se tradujeron en derechos; mismos que se transcriben del texto original de la Constitución de 1917⁴⁵, debido a que son los que hacen referencia a la facultad otorgada a ambas partes para coaligarse y para suspender labores.

Artículo 123:

Fracción XVI: Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. [sic].

Fracción XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patrones las huelgas y los paros.

Fracción XIX.- Los paros serán lícitos únicamente 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.

Se puede afirmar, por lo tanto, del contenido de la última fracción transcrita, que el derecho al paro, se reduce a una suspensión de trabajo y que tiene como causas principales la sobreproducción y la incosteabilidad, aclarando que éstas no se originan de la organización interior de las empresas ni por conflicto

⁴⁵Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1917, en www.juridicas.unam.mx

surgido entre el sector patronal y obrero, sino que son causadas por factores externos en los que, para nada interviene la voluntad de una u otra parte, sino que están sujetas a la situación del mercado; tomando en consideración que, para que se califique como lícito, el cierre de una empresa, además de depender de las causas mencionadas, también es necesario que dé aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje; cabe señalar, respecto a ésta última, que el Presidente Carranza, expidió un decreto, señalando la forma de integración de este órgano jurisdiccional y las medidas que debían adoptar en los casos de paros empresariales.

Con la expedición de la Carta Magna, algunos Estados de la República, al no existir un estatuto que reglamentara las disposiciones constitucionales en materia de trabajo, comenzaron a legislar en ese campo para cubrir algunas lagunas legales.

A guisa de ejemplo se puede mencionar la Ley del Estado de Sonora del 31 de marzo de 1919, que consideró en su artículo 31, como causas de fuerza mayor que permitieran la suspensión de las labores: los incendios, explosiones, terremotos, guerras, derrumbes, y otros semejantes, ajenos a la voluntad del patrono; pronunciándose, de igual manera, la Ley del Estado de Sinaloa de 15 de julio de 1920; las leyes de Michoacán de primero de septiembre de 1921, y las de Querétaro de 18 de mayo de 1922, mencionaron concretamente las causas que permitirían a las Juntas de Conciliación y Arbitraje autorizar la suspensión o la terminación de las actividades⁴⁶ en la empresa.

De esta manera fue imperativo homogeneizar las leyes laborales expedidas por los Estados, tarea que correspondió al Presidente Emilio Portes Gil, para federalizar la legislación laboral, por ello, formuló un proyecto de reforma constitucional que fue aprobado por el Congreso de la Unión publicado el 6 de septiembre de 1929, en el Diario Oficial de la Federación, que modificaba la fracción X del artículo 73 Constitucional, para el efecto de que sólo el Congreso de la Unión pudiera dictar leyes en materia de trabajo; correspondiendo tanto a

⁴⁶De la Cueva, Mario, Ob. Cit., t.II, p.550.

las autoridades federales como a las locales, su aplicación, facultando, sin embargo, a los Estados a expedir leyes laborales siempre que no contravinieran a la Constitución, como se puede observar en el párrafo introductorio del artículo 123 que a la letra establece: “*el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases establecidas en la Carta Magna*”; hecho que, con el objetivo de uniformar las disposiciones con las que los Estados cubrían dichas lagunas, trajo como consecuencia la expedición de una Ley Federal del Trabajo, por el presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931.

El Proyecto Portes Gil de 1929 recogió, en términos generales, las disposiciones de la Ley de Tamaulipas, en la cual se advierte, para fines de este estudio, que en su artículo 211 establecía lo siguiente:

Los paros serán lícitos en los casos siguientes:

- I. Cuando el exceso de producción obligue a los patronos a suspender el trabajo, con objeto de mantener los precios de sus productos dentro de un límite costeable.
- II. Cuando la falta de materia prima impida continuar los trabajos.
- III. En casos de fuerza mayor, incendios, terremotos, guerras, derrumbes, epidemias y demás análogos, completamente ajenos a la voluntad de los patronos.

2.2.2. Legislación laboral de 1931

La Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero patronal, que se reunió en la Ciudad de México, el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio el proyecto del *Código Federal del Trabajo*, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu, que se publicó por la Confederación de Trabajadores de México, con las observaciones de los empresarios, siendo éste el primer antecedente concreto en la elaboración de la

Ley de 1931. El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional e inmediatamente después, el presidente Emilio Portes Gil, envió al poder legislativo el proyecto de dicho Código, pero encontró una fuerte oposición en las Cámaras, porque establecía el principio de sindicación única, tanto en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, como en la empresa para los de este segundo tipo.

Dos años después, la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el Licenciado Eduardo Suárez, y al que se le dio el nombre de Ley y no Código, la cual fue un cuerpo jurídico bien elaborado y muy evolucionado para su época, contenía tanto los aspectos sustantivos como adjetivos del Derecho del trabajo, reglamentó los paros en los artículos 276 a 281, disposiciones que, con algunas variantes, pasaron a la Ley de 1931; generaba condiciones de trabajo mínimas en favor de los trabajadores, en materia colectiva, siguiendo, claro está, el mandato constitucional, incluso algunas de sus secciones sirvieron de prototipo para las legislaciones laborales de otros países de América Latina; y fue discutido y aprobado por el Consejo de Ministros y el Congreso de la Unión promulgándose el 18 de marzo de 1931.

Esta ley fue objeto de reformas, primero en 1933, como consecuencia de la reforma a la fracción IX del artículo 123 Constitucional; en 1941 se reformaron diversos artículos del capítulo sobre huelgas y finalmente, en 1944, se dictó una ley para fijar los procedimientos de la revisión de los contratos colectivos de obligatoriedad general.

Así mismo, se pueden observar los siguientes artículos relativos a la suspensión de labores por parte del patrón, y aquéllos que regulan su tramitación.⁴⁷

⁴⁷Ley Federal del trabajo, Medina Hnos., México, 1967

Comenzando con la definición que hace del concepto “coalición”, en el artículo 258, que así mismo es reconocido más no conceptualizado, en la fracción XVI del artículo 123 de la Carta Magna, señalando que, es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Continuando con los artículos más importantes para éste estudio, que son los que se refieren al procedimiento para llevar a cabo un paro patronal, ya que, como más adelante se expondrá, no son objeto de muchas reformas, debido al razonamiento que sirvió de apoyo a los diputados constituyentes, sosteniendo que el sector obrero conquistó sus derechos con la Revolución, pues fue obra del pueblo, de una lucha del trabajo, del campo y de la ciudad, contra el capital, motivo por el cual el estatuto laboral es un derecho de y para la clase trabajadora, por lo que no había nada que justificara que se le otorgara un derecho paralelo a la huelga, al patrón, como lo es el paro.

En este orden de ideas, se tiene como primer concepto legal del paro patronal, contemplado en el numeral 277, el siguiente: “paro es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo, como resultado de una coalición de patrones”.

De dicho concepto, resulta necesario hacer la observación, de una cuestión relevante para poder hacer uso de ese derecho, ya que debía ser solicitado por una coalición de patrones, lo que se interpreta como un obstáculo, para que el patrón, de forma individual pudiera ejercerlo; sin embargo, en las reformas realizadas para la expedición de la ley de 1970, como más adelante se expone, esta particularidad se suprime.

Ahora bien, para que se calificará la licitud de esta suspensión eran necesarios dos requisitos, de acuerdo al artículo 278, el primero era que el exceso de producción la hiciera necesaria con el fin de mantener los precios en un límite costeable, y el segundo era la aprobación previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de ser así, el patrón no estaría obligado a pagar a los

obreros sueldo ni indemnización (a.283), y cesaría cuando la Junta que haya correspondido, después de oír a los interesados, resolviera que ya no existen las causas que lo determinaron (a.279), por lo tanto, al reanudarse los trabajos parcial o totalmente, estaría obligado el patrón a admitir a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando el paro fue decretado, dando a conocer, tanto el patrón como la Junta, la fecha en que se reanudarían los trabajos, por medio de tres publicaciones en el periódico de mayor circulación, y se les concedería a los trabajadores un plazo de treinta días para que se presentaran a ocupar sus respectivos puestos (a.280).

No obstante, si el paro era decretado fuera de los casos y sin los requisitos de los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación expofeso de las circunstancias en que esos artículos se mencionan, harían responsable a los patronos o a sus legítimos representantes, que lo hayan decretado, a quienes se les aplicarían las sanciones que la ley en comento y la penal imponían a dichos actos u omisiones (a.281); sin embargo la aplicación de dichas sanciones, no eximía a los patronos de la obligación que tenían de reanudar las labores indebidamente suspendidas y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión (a.282).

A continuación se describe el procedimiento para que la Junta de Conciliación y Arbitraje autorizara la suspensión, ello de acuerdo con lo que establecía el Capítulo VII de esta ley, el cual regulaba la tramitación para dirimir los conflictos de orden económico, señalando que se tramitarían de acuerdo con las disposiciones de ese capítulo los conflictos [sic]⁴⁸ colectivos que obedecieran a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros, dada su especial naturaleza (a.570).

⁴⁸ Este error ha permanecido desde entonces en nuestra legislación, ya que en realidad a lo que se le da trámite es a los procedimientos, no a los conflictos, éstos se dirimen mediante aquéllos.

Como medida cautelar, mientras se hacía la investigación de las causas determinantes del conflicto y de las condiciones de la industria afectada, en el momento en que la Junta tuviera conocimiento del conflicto, procuraría que se mantuvieran las cosas en el estado que guardaban antes de que surgiera el conflicto, recomendando que no se llegará a la huelga o al paro, o que se reanudara el trabajo, estando en este caso ambas partes de acuerdo respecto a las condiciones del trabajo, si aquella o éste ya hubieran sido declarados (a.571); posteriormente la Junta, después de haber oído a las partes, mandaría practicar una investigación que estaría a cargo de tres peritos que ella designara, quiénes se asesorarían de dos comisiones, una de obreros y otra de patronos, iguales en el número de componentes (a.572).

Los peritos, haciendo uso de la mayor libertad, llevarían a cabo un completo estudio del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, pudiendo practicar toda clase de inspecciones permitidas por la ley en los establecimientos de la industria de que se tratara, recabar de todas las autoridades, comisiones, fábricas, instituciones y personas, los informes que les fueran necesarios y formular a las partes, autoridades, etc., los cuestionarios que creyeran convenientes para el esclarecimiento del conflicto, siendo obligación de aquéllos a quienes se dirigieran esos cuestionarios, dar contestación a los mismos (a.573).

El plazo para realizar las investigaciones sería fijado por la Junta, atendiendo a la gravedad y demás circunstancias del conflicto, sin que éstos pudieran exceder de treinta días (a.574) y una vez que los peritos terminaran el estudio, formularían, desde luego, un informe en el cual consignaran el resultado obtenido y un dictamen relativo a la forma en que, según su parecer, pudiera solucionar el conflicto y prevenir su repetición, tanto el informe como el dictamen de los técnicos, se pondría a la vista de las partes por un término de setenta y dos horas para que formularan sus objeciones y si se hacían alguna, se señalaría el día y hora para la celebración de una audiencia de pruebas, la cual tendría por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor que fuera

asignado por los técnicos a algunos de los consignados (a.575), en este caso, si las partes ofrecían la prueba pericial, los patronos estarían obligados a facilitar a los peritos que hubieran designado las partes, cuantos libros y documentos se solicitaran por ellos y que se relacionaran con la situación económica del negocio (a.577), el día de la audiencia de pruebas, dichos libros y documentos se tendrían a la vista, y los peritos acompañarían sus dictámenes para que, en presencia de la Junta, se discutieran entre ellos, procurando, la Junta, que uno y otro perito precisaran sus puntos de vista y ésta les pudiera dirigir cuantas preguntas estimara convenientes (a.578).

Por otro lado, si las partes no hacían objeción; o bien, después de celebrada la audiencia de pruebas, la Junta dictaría la resolución que diera fin al conflicto, fundándola en el informe y dictamen rendidos por los peritos y en las objeciones y pruebas presentadas por las partes, dicha resolución tendría el mismo carácter y produciría los mismos efectos jurídicos de un laudo, así mismo, las Juntas podrían acordar, en esta misma resolución, disminuir o aumentar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios, y podrían cambiar, en general, las condiciones de trabajo, de acuerdo con los resultados arrojados en la tramitación sin que, en ningún caso, se alteraran los mandatos de la ley (a.576)

De acuerdo con el artículo 580, al escrito o comparecencia que se formulara por los patronos de acuerdo con lo que establecía el artículo 118⁴⁹, se debía acompañar con:

- I. Cuantos documentos públicos o privados que tendieran a comprobar la situación del negocio o la necesidad de suspender;

⁴⁹ Este numeral establecía que, cuando se tratara de los casos comprendidos en las fracciones V, VII y VIII del art. 116, los patronos, sus representantes o causahabientes darían aviso de la suspensión del trabajo a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva para que ésta, mediante la comprobación del hecho denunciado, sancionara o desaprobara dicha suspensión. En los casos de las fracciones I a IV, VI y IX, los patronos interesados, previamente a la suspensión del trabajo, solicitarían la autorización de la Junta correspondiente para llevarla a cabo, rindiendo todas las pruebas conducentes para que acreditaran los fundamentos de su petición.

- II. Una relación de los trabajadores a su cargo, con expresión apellidos, antigüedad en el trabajo, ocupación que desempeñaban, salario y familiares que de ellos dependieran.
- III. Una relación en la que constaran los impuestos que cubrían, el capital inicial y el capital actual de la negociación, pérdidas sufridas, propiedades, rentas que cubrían y que recibían, inventarios, y
- IV. Un dictamen formulado por un perito contador relativo al estado de la negociación.

El artículo 579, señalaba que los conflictos que se suscitaban con motivo de las siguientes disposiciones serían dirimidos mediante el procedimiento en comento:

- Artículo 116:

Fracción I Falta de materia prima en la negociación, siempre que no sea imputable por el patrón

Fracción II Falta de fondos e imposibilidad de obtener para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueban por el patrón

Fracción III Exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada

Fracción IV Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada

Fracción V Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo

Fracción VI La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubieran contratado trabajos o servicio, siempre que aquéllos sean indispensables.

Fracción VIII Muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata, la suspensión temporal del trabajo.

- Artículo126:

Fracción IV por terminar la obra para la que se hubiere contratado el trabajo
Fracción V por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva

Fracción VIII por cierre total de la empresa o reducción definitiva de los trabajos

Fracción XII por caso fortuito o fuerza mayor. Si el patrón estaba asegurado al ocurrir algún siniestro, al cobrar el seguro, quedará obligado a reponer el negocio en proporción al seguro cobrado, y si no lo hace, pagará a los trabajadores la indemnización correspondiente.

- Artículo128: cuando por la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo, el patrón tenga necesidad de disminuir su personal, podrá dar por terminado el contrato de trabajo con los trabajadores sobrantes, pagándoles como compensación lo equivalente a tres meses de salario, más veinte días de salario por cada año de servicios prestados, o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo, si ésta fuere mayor.
- Y, artículo 278: cuando el exceso de producción haga necesaria la suspensión de labores con el fin de mantener los precios en un límite costeable, con la aprobación previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

En los casos urgentes, la Junta, con vista de los documentos que se hubieran acompañado, bajo su más estricta responsabilidad y siempre que lo solicitaran los promoventes, decretaría la suspensión del trabajo o clausura de las negociaciones de que se tratara, reajuste de horas, salarios, modificación de las horas de trabajo, etc., previa fianza que a juicio de la Junta cubriera el importe del salario de tres meses del personal afectado y aquellas prestaciones que según el caso, se vieran afectadas por la suspensión concedida, en atención de lo dispuesto en el contrato de trabajo o en la ley y al tiempo probable que requiriera la tramitación del procedimiento para dirimir el conflicto; la autorización de la que se habla, se entendía como provisional, entre tanto no recayera resolución de la Junta autorizándola definitivamente, en la inteligencia

de que si la resolución de la Junta era en el sentido de no autorizar la suspensión o el cierre solicitado, los patronos estarían obligados al pago de las prestaciones afectadas por dicha suspensión (a.581).

La Junta, al resolver este incidente, y tomando en cuenta la situación del negocio, podría tomar con carácter provisional, las medidas mencionadas (a.582), y la substanciación de este incidente se haría sin perjuicio del [procedimiento] que para esta clase de conflictos se establecía en el presente capítulo (a.583).

Se juzga oportuno añadir la siguiente tesis⁵⁰ de la Corte, del año de 1934, como complemento a los requisitos de legitimidad, que se han referido.

PAROS, REQUISITOS DE LEGITIMIDAD DE LOS.

La fracción I del artículo 123 constitucional, determina expresamente que **los paros de las empresas serán lícitos, únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo, para mantener los precios en un límite costeable y previa aprobación de la respectiva Junta de Conciliación y Arbitraje**, sin que ninguna otra disposición del Estatuto Constitucional del Trabajo, autorice la clausura de una negociación y que el paro de labores pueda llevarse a cabo por otro motivo que no sea el que, como único, señala la Ley Constitucional. De lo anterior se concluye que la doctrina jurídica que informa el Estatuto Constitucional en Materia de Trabajo, es que, **abierta una negociación y establecida con ella una fuente de trabajo, ya no es lícito a sus propietarios clausurarlas, con perjuicio de los trabajadores y del interés social que existe en que toda fuente de trabajo se mantenga y conserve**, siendo lícito parar los trabajos, únicamente en el caso que el precepto constitucional señala, y **mediante el requisito de comprobar, previamente, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que ha sobrevenido el hecho que la Constitución prevé**, y la aprobación, igualmente previa, por la propia Junta, del paro proyectado. El hecho de que el artículo 126, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, disponga que los contratos de trabajo terminan por cierre total de la empresa, no quiere decir que sean los patronos, por sí y ante sí, quienes tal cosa decidan, puesto que **con el cierre, no solamente se resuelven derechos, e intereses privados suyos, sino también los de los trabajadores, expresamente amparados y protegidos por la Constitución Federal**, la que, en el caso, rige relaciones de orden público, cuya definición, por su naturaleza de tales, no puede quedar al arbitrio de los particulares. Tal criterio se corrobora y robustece si se tiene en cuenta que aun la misma Ley Federal del Trabajo, en su **artículo 579, dispone que el paro se tramite y resuelva como un conflicto de carácter económico y conforme a las disposiciones de la Ley del Trabajo que tal materia reglamentan**, y si se

⁵⁰[TA] 2a. Sala; Semanario Judicial de la Federación, 5a. Época, t. XLII, 6 de noviembre de 1934, Pág. 2528.

examinan éstas, especialmente las que informan los artículos 116, 118, 128, 278, 570, 571, 579, 580, 581 y 582, se llega a la conclusión de que las empresas o negociaciones que utilicen el servicio de trabajadores, no pueden parar ni clausurar sus labores, cualesquiera que sean los motivos que invoquen, sino mediante la tramitación del expediente respectivo, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el que se oiga a los trabajadores; se acrediten debidamente las causas que la ley establezca para esos efectos; se constituya previamente una fianza que garantice a los trabajadores, el pago de sus salarios, indemnizaciones y las responsabilidades en que por tal motivo pueda incurrir el patrono y previa, igualmente, la autorización de la Junta, para llevar adelante el paro o clausura solicitados; y **si el patrono, sin cumplir con estos requisitos, decreta el paro, quedará obligado al pago de todas las responsabilidades que la Constitución Federal y la Ley del Trabajo imponen a los patronos, en los casos de despidos injustificados.**

De la exposición de los numerales que reglamentan el procedimiento para suspender total o parcialmente las labores, se advierten las siguientes cuestiones:

- ✓ Que la ley, no exige que el problema económico sea planteado por una pluralidad de empleadores de la misma rama industrial.
- ✓ Este procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica realmente era exclusivo para llevar a cabo la suspensión, por parte del empleador, parcial o totalmente, de manera temporal o definitiva, por causas de incosteabilidad, las labores de su negociación, sin ser interrumpido por otro procedimiento, como actualmente se maneja.

Por lo tanto, a manera de conclusión, se puede observar que, en palabras del Doctor De la Cueva, *“el paro, no es entre nosotros, un arma en la lucha de clases, sino una medida dictada por las necesidades económicas del momento.”*⁵¹

Bajo este tenor, el Doctor Lombardo Toledano⁵², distingue el paro patronal, del lock-out, siendo viable citar su razonamiento:

⁵¹ Citado por AZUELA PADILLA, Félix, “Notas sobre el Derecho de Paro”, *Boletín del Instituto Técnico Administrativo del Trabajo*, México, 1ª Época, núm.2, 1956.

⁵² ORTEGA SÁNCHEZ, Tito, Interpretación de la Fracción XIX del Art. 123, relacionada con el LOCK OUT, el paro y la suspensión del trabajo, tesis de licenciatura, México, UNAM, Facultad de Derecho, 1932, p. 13 y 14.

*“El constituyente de Querétaro, [...] aceptó como un hecho social, la lucha de clases, pero inspirado seguramente en el principio de que la legislación de trabajo debe ser de carácter tutelar a favor de los trabajadores, no otorgó a la clase patronal mexicana, las mismas armas y derechos que la legislación extranjera otorgó a los empresarios; por esta causa, el paro, de acuerdo con nuestra constitución, es distinto del lockout; en nuestro país los patrones no tienen derecho de cerrar, de paralizar sus negociaciones, para buscar un equilibrio entre el capital y el trabajo, que es la tesis que ostenta el constituyente tratándose de la huelga; la huelga sí es arma de combate colectiva con el objeto de procurar una armonía entre el capital y el trabajo; si el lockout existiera en nuestro país tendría forzosamente que definirse de modo semejante a la huelga. **El lockout es el cierre ordenando por los patrones de la misma rama de producción o de una región industrial con el objeto de procurar un equilibrio entre el capital y el trabajo;** y de otro modo semejante tendría que definirse así al paro. Sin embargo, el constituyente lo define de otro modo, y autorizando el paro en un solo caso: cuando exista un exceso de producción, y las mercancías no tengan en el mercado un precio costeable; fuera de él todos los otros casos de cierre de negociación parcial o total son ilícitos conforme al artículo 123 constitucional.”*

2.2.3. Legislación procesal de 1970

Desde 1960, el Presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo, integrada con el Secretario del Trabajo y Previsión, Salomón González Blanco, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y el Dr. Mario De la Cueva, para que iniciara una investigación y estudiara las reformas que deberían hacerse a la legislación del trabajo.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios y con las sugerencias que había recibido de otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, al que hizo preceder de una exposición de motivos, entre los cuales se destacan:

- El párrafo final, que menciona la reglamentación que debe tener la suspensión de las actividades de una sola empresa, derivado del uso que la legislación hizo de la locución “suspensión individual”, motivada por razones propias, y que se encuentra normada en los artículos 122 a 126 del proyecto; a guisa de ejemplo: la falta de materia prima en una sola negociación; algunas de dichas disposiciones pasaron a la ley nueva como cuestiones de naturaleza colectiva⁵³;
- y el párrafo XXXVII, el cual señalaba que las empresas debían trabajar permanentemente, pudiendo presentarse circunstancias que impidieran las labores durante un cierto tiempo, lo que quería decir, por una parte, que las empresas no podrían suspender libre o arbitrariamente sus actividades, y por otra, que la ley debía determinar las causas que autorizaran a una empresa a suspender temporalmente sus actividades.

En el mes de diciembre de 1968, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, escenificándose ante las Comisiones Unidas de Diputados y Senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes, en el cual, una vez más asistieron los representantes de los trabajadores y de los empresarios; encontrándose reguladas las actividades laborales del país, a partir del 1º de mayo de 1970, por una nueva ley, mejor organizada, y por lo tanto mucho más clara, que contenía las modificaciones siguientes:

- El Capítulo VII, se intituló “Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica”, indicando con mayor precisión lo que regulaba, ya que en la ley anterior, su título era

⁵³ De la Cueva, Mario, Ob. Cit., t.I, p.552

“De los conflictos de orden económico”, el que se entendía más como regulación de la parte sustantiva que de la adjetiva, como realmente lo es.

- Evidentemente, con las transformaciones de esta ley, se comenzaba a reglamentar dicho procedimiento a partir del numeral 789, indicando de forma más breve, el propósito de las disposiciones contenidas en el capítulo en comento, el cual era regir la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, englobando los supuestos que se exponían en el artículo 570 de la ley anterior.
- El artículo 790, que a la letra señala: “en la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto”; indica, a juicio propio, el sentido real de lo que disponía el numeral 571; ya que éste, junto con algunos otros numerales de la Ley de 1931, describían con muchos detalles cómo debían actuar las Juntas, situación comprensible por ser la primera regulación, en cambio la Legislación de 1970, sólo marca los pasos a seguir, es decir, señala el concepto, permitiendo la interpretación del mismo.

Para una mayor comprensión, se retoma el art.571 a fin de compararlo con aquél en comento; estableciendo, el primero, que “la Junta, inmediateamente que tenga conocimiento del conflicto, procurará que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de surgir aquél, recomendando que no se llegue a la huelga o al paro, o que se reanude el trabajo si aquélla o éste ya hubiesen sido declarados [...]”, siendo el sentido general de éste, el que se establece en el segundo, o sea, en el artículo 790, señalando que, “[...] las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio [...]”, lo que deja de forma más clara el propósito en sí, que es procurar la conciliación.

- Se añade el numeral 791, que introduce al siguiente, al establecer que la solicitud [para suspender labores], deberá contener una exposición de los

hechos y causas que dieron origen al conflicto y la determinación de lo que se pida.

- En el 792 se enumeran los requisitos con los que debe presentar su solicitud, conservando prácticamente el mismo texto del 580, con algunas variantes en la redacción y derogando la fracción III.
- Se incluye el artículo 793, para establecer la celebración de una audiencia, recibida la solicitud por la Junta, misma que citará a las partes a fin que se efectúe dentro de los cinco días siguientes, de conformidad con las normas del numeral 794, que son las siguientes:

I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones.

Como se puede observar, la audiencia a que se refiere esta nueva Ley, sirve como marco a las investigaciones señaladas en la Ley anterior.

- De acuerdo con el 795, la Junta, dentro de los tres días siguientes [a los que se haya llevado a cabo la audiencia], designará a tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulen un dictamen respecto de la forma en que, según su

parecer, puede solucionarse. Dichos peritos deberán satisfacer los requisitos del 796, que son:

I. Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la ciencia o arte sobre el que versa el peritaje,

III. No haber sido condenados por delito intencional, que los inhabilite para ejercer su profesión.

- Según el artículo 797, los trabajadores y los patrones tienen la facultad de designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les presenten las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente, debiendo presentar su dictamen, según el artículo 798, en el término que la Junta señale sin exceder de treinta días; dentro de los cuales, en los primeros diez días, como lo establece el 799, las partes, podrán presentar directamente a los peritos, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, y a preparar su dictamen.
- El numeral 800, desarrolla mejor el contenido del 573, facultando a los peritos para:
 - I. Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes, formulando los cuestionarios que juzguen conveniente para el esclarecimiento de los hechos;
 - II. Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y
 - III. Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.

- Marcando, en el 801, la obligación (misma que antes pertenecía al mismo artículo), que tienen las autoridades y las instituciones oficiales a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.
- El dictamen de los peritos deberá contener, según lo indica el 802, por lo menos:
 - I. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
 - II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;
 - III. Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;
 - IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;
 - V. La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;
 - VI. Las condiciones generales de los mercados; y
 - VIII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.
- Dicho dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes, para que el Secretario asiente razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas (a.803), a fin que dentro de las setenta y dos horas de haberlo recibido, las partes, formulen las objeciones que juzguen conveniente en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo (a.804).
- Si se formulan objeciones al dictamen, la Junta citará a una audiencia de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del término señalado en el artículo anterior, y serán admisibles las pruebas que tengan por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor de los hechos y consideraciones contenidos en el

dictamen y se ofrecerán y rendirán de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo V de este Título (a.805).

Estos últimos artículos rescatan gran parte del contenido del 575, destacando que éste sí señala el término en que deberá efectuarse la audiencia de pruebas.

- Dota, el 806, de facultades amplias, a la Junta, para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 800, fracción I, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.
- El artículo 807, Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que presenten sus alegatos por escrito.
- Esta ley agrega también el 808, que se refiere a los elementos que deberá contener el dictamen formulado por el auxiliar, y dentro de los quince días siguientes de haber declarado cerrada la instrucción, una vez que hayan transcurrido los términos para la presentación de alegatos, los cuales son:
 - I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;
 - II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;
 - III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;
 - IV. Un extracto de los alegatos; y
 - V. las proposiciones que en su concepto puedan servir para la solución del conflicto.
- Este dictamen, como lo indica el 809, se agregará al expediente, observándose lo dispuesto en el artículo 772.

- Y el Presidente de la Junta, citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes, que establece el 810, al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, y se celebrará de conformidad con las normas siguientes:
 - I. Se dará lectura al dictamen;
 - II. Los miembros de la Junta podrán solicitar la lectura de las constancias que juzguen conveniente;
 - III. Terminada la lectura de constancias, el Presidente pondrá a discusión el negocio; y
 - IV. Terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.
- Similar a lo que se refería en el artículo 576, el 811, señala: “la Junta, podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos”; con la variante de estas últimas 4 líneas en que apunta la finalidad con la que la autoridad puede hacer esos cambios en las condiciones de trabajo.
- Por último, los siguientes artículos reglamentan la resolución que da fin al conflicto:

Artículo 812.- Dentro de los seis días siguientes a la fecha en que concluya la audiencia de discusión y votación, el Secretario deberá engrosar la resolución.

Artículo 813.- engrosada la resolución, el Secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio.

Artículo 814.- la resolución contendrá:

 - I. Lugar, fecha y Junta que la pronuncie
 - II. Nombre y domicilio de las partes y de la empresa o establecimiento afectado por el conflicto

III. Un resumen de las exposiciones, observaciones y peticiones de las partes y del dictamen de los peritos

IV. La enumeración de las pruebas rendidas y de las diligencias practicadas por la Junta

V. Un extracto de los alegatos

VI. Las consideraciones que le sirvan de fundamento; y

VII. Los puntos resolutivos

- El último artículo que es el 815, señala también lo que el 576 respecto a que la resolución de la Junta produce los efectos jurídicos inherentes a los laudos.

El nexo lógico de la interpretación que se hizo en el capítulo anterior de esta investigación, para poder afirmar que este procedimiento es, desde su creación, inherente al paro, se sustenta en lo que establecía el artículo 570 de la Ley de 1931, el cual, retomándolo, señala que el trámite para dirimir los conflictos colectivos que obedecieran a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, **suspensiones o paros**, dada su especial naturaleza, se llevaría a cabo mediante sus disposiciones; y en el Capítulo VIII de la nueva ley relativo a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, con regulaciones previstas también desde la Ley anterior, en su artículo 579, en el que se incluían el 116, 126, 128 y el 278, los cuales, en la reforma, dejaron de formar parte del Capítulo VII que contenía el procedimiento; juzgando oportuno mencionar dichas modificaciones:

- El numeral 433, puntualiza que el capítulo en mención, conocerá de la terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, y se sujetara a las disposiciones de los artículos siguientes:
- Se tiene primero al 434 que enuncia las causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- En la fracción I se rescata íntegramente el texto de la fracción V del artículo 116, añadiendo parte de lo que la fracción VIII señalaba respecto a la incapacidad física o mental o muerte del patrón como causa no imputable a él; y sustituye la palabra “suspensión”, por “terminación”, en la última parte,
 - La siguiente fracción, se sustrae de la fracción IV del anterior artículo mencionado, respecto a la incosteabilidad,
 - La fracción III, toma la noción de la I de ese artículo, reconstruyéndola de esta manera: el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva,
 - La IV hace referencia a los casos del artículo 38⁵⁴ de la nueva Ley, y
 - Por último la V, incluye un nuevo supuesto que es el concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.
- Añade el 435, para especificar qué casos, de las fracciones anteriores, deberán ser tramitados mediante el procedimiento especial, o bien, por el de naturaleza económica, de la siguiente manera:
 - I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la JCA, para que ésta, previo procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe.
 - II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la JCA, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes
 - III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación deberá obtener la autorización de la JCA de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica

⁵⁴ Artículo 38 de la LFT de 1970: las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

- El numeral 436 establece que en los casos de terminación del trabajo señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162. Situación que afortunadamente se reformó, ya que en el artículo 283 de la anterior Ley, el patrón no estaría obligado a pagar a los obreros sueldo ni indemnización, en caso de que el paro fuera lícito.
- El 437 señala que en caso de que exista una reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.
- Y el 438 de esta nueva Ley retoma la idea del 280 de la anterior, estableciendo que si el patrón reanuda las actividades de su empresa, o crea una semejante tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 162 relativas al otorgamiento de prima de antigüedad, siendo esto aplicable también, en el caso de las empresa que hayan sido declaradas en estado de concurso o quiebra y reanuden sus labores.
- Por último, el numeral 439, impone medidas para salvaguardar al trabajador, en caso de que se reduzca el personal, como consecuencia de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, si no existiera convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en los artículos relativos al procedimiento que dirime los conflictos colectivos de naturaleza económica; así mismo, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, mas veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a la que se refiere el artículo 162.

En relación a éste, se cita el comentario que hace el Doctor Mario De la Cueva⁵⁵ referente al argumento por el cual se impone dicha indemnización.

“[...] si bien la idea se desprende del artículo 128 de la Ley de 1931, se juzgó conveniente revelar que no es un caso de simple terminación colectiva de las relaciones de trabajo, sino una hipótesis especial, que favorecerá el funcionamiento futuro, el progreso y los beneficios de la empresa, razón por la cual las indemnizaciones debían ser mayores, debido a que el paro es una institución que tiene por objeto, frente a circunstancias objetivas que hacen material o jurídicamente imposible la continuación de las actividades de las empresas, defender los intereses y derechos de los trabajadores, fijando las indemnizaciones que deben percibir [...].”

2.2.4. Reformas procesales de 1980

A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento para dirimir los conflictos referidos con anterioridad, se encuentra regulado en el Capítulo XIX que comienza en el artículo 900.

Entre las transformaciones que sufrió en este ámbito colectivo, que en realidad no fueron muchas pues prácticamente deja intacto el texto de los numerales expuestos en el apartado anterior, de la Ley de 1970; las más importantes aportaciones son las que a continuación se transcriben, mismas que no fueron alteradas en lo absoluto, no obstante la reciente reforma del 2012.

- De acuerdo al artículo 900, los procedimientos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la

⁵⁵ De la Cueva, Mario, Ob. Cit., t.I, p.556

suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

Es decir, estas últimas líneas se refieren al procedimiento especial por medio del cual los casos señalados en: las fracciones I, II y VI que contiene el artículo 427, las I, III y V del artículo 434; y aquel del artículo 439 de la Ley en comento, deben ser tramitados.⁵⁶

- El numeral 902, es la reforma, que desde un particular punto de vista, se considera que debió haber sido derogada en las modificaciones posteriores a la expedición de esta Ley, estableciendo gravemente que el ejercicio del derecho de huelga **suspende** la tramitación de los [procedimientos para dirimir] los conflictos colectivos de naturaleza

⁵⁶Artículo 427 fracciones I,II y VI; Son **causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:**

I. La **fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón**, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. La **falta de materia prima**, no imputable al patrón;

VI. La **falta de administración por parte del Estado** de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Artículo 434, fracciones I, III y V; Son **causas de terminación de las relaciones de trabajo:**

I. La **fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón**, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos

III. El **agotamiento de la materia** objeto de una industria extractiva

V. El **concurso o la quiebra legalmente declarado**, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Artículo 439; Cuando se trate de **la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal**, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta. No siendo aplicable lo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.

El motivo de esta particular opinión será desarrollado en el próximo capítulo, ya que aún no es precisamente el objeto del actual.

- Por último, aclara quienes pueden solicitar este procedimiento, ya sean los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional; como por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, de acuerdo al numeral 903, misma que deberá contener:
 - I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;
 - II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y
 - III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Concluyendo con la exposición de este capítulo, se considera que las normas constitucional y legal actualmente se encuentran en un estancamiento al no contener expresamente el derecho de paro, como es advertido de los antecedentes legislativos, rezago que ha sido justificado por los antecedentes históricos mundiales, derivado de los cuales se le ha concedido al empleador un derecho muy limitado para suspender labores y un instrumento, para tramitar dicha interrupción, precariamente estructurado, con el agravante de que tanto ese derecho como su tramitación pueden quedar sin materia si los trabajadores perciben que se ejercerá arbitrariamente y por tal motivo plantear la huelga.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DEL PARO PATRONAL

3.1 Generalidades

Es oportuno recordar los conceptos, hechos y disposiciones expuestos en los capítulos anteriores para establecer la diferencia entre la figura del *lock out* y el paro patronal, y con ello explicar la situación actual que tiene el derecho del empleador para suspender o terminar las relaciones de trabajo.

Retomando el concepto de *paro*, se tiene que el Derecho mexicano del trabajo lo concibe como la suspensión o terminación de la jornada industrial o agrícola⁵⁷; el Diccionario de la lengua española lo define como la interrupción de un ejercicio o de una explotación industrial o agrícola por parte de los empresarios o patronos, en contraposición a la huelga de operarios; y, desde un punto de vista legislativo, en 1931, la ley que regía en ese momento, lo definió, en su artículo 277, como la suspensión temporal, parcial o total del trabajo, como resultado de una coalición de patronos; ésta última particularidad fue suprimida en las reformas de 1970 permitiendo la posibilidad de ser ejercido no sólo por una coalición de patronos, sino por un solo patrón también.

En opinión de algunos autores es definido de la siguiente manera:

Rafael De Pina⁵⁸: *“Es la suspensión temporal, parcial o total, del trabajo como resultado de una coalición de patronos. Consiste, unas veces, en la suspensión temporal del trabajo por acuerdo de los patronos, cuando el exceso de producción haga necesaria esta medida para sostener los precios en un límite costeable, y, otras, en la suspensión del trabajo en varios establecimientos industriales o comerciales, por acuerdo de los patronos, para*

⁵⁷ SANTOS AZUELA, Héctor, “Paro”, Ob. Cit, M-P, p.431.

⁵⁸ DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, Porrúa, 34ª ed., México, 2005, p.395

obligar a los trabajadores a acceder a una pretensión determinada o como represalia contra ellos.”

Para Despontin⁵⁹:*“Es la clausura o cese de las actividades del establecimiento, por parte del empleador, con el despido de su personal o parte del mismo, no con el propósito de cierre definitivo, sino condicionado a modificar las condiciones del trabajo de dicho establecimiento [...] la clausura, cierre o cese momentáneo de las actividades del establecimiento por el empleador y el despido de su personal o parte del mismo con el propósito de forzar las condiciones de trabajo e impedir que se modifiquen.”*

Una definición personal de la institución en comento es: la necesidad que tiene el empleador de interrumpir las actividades de una empresa o establecimiento, causada por circunstancias mercantiles ajenas a la voluntad, tanto de él como de los trabajadores, que trae como consecuencia la suspensión o terminación, parcial o total, de las relaciones de trabajo.

Por otra parte, diversos autores consideran que, en rigor, el *lock out* es la contrapartida de la figura de la huelga, toda vez que, este anglicismo significa cierre, impedimento de entrada; procedimiento de acción directa en las luchas sociales entre empresarios y trabajadores, consistente en el cierre del establecimiento con el propósito de impedir el trabajo al personal y paralizar parcial o totalmente la explotación.⁶⁰

Es definido por algunos tratadistas como a continuación se expone⁶¹:

Ernesto Krotoschin, en su libro “Instituciones de derecho del trabajo”, señala que por *“lock out se entiende el despido simultáneo de una pluralidad de trabajadores con un fin determinado, despido acompañado, aunque sea tácitamente, de la oferta de reincorporación en nuevas condiciones por el*

⁵⁹OSSORIO Y FLORIT, Manuel y CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Diccionario de Derecho, ed. Heliasta, Buenos Aires, 2010, t. A-I, p.466

⁶⁰Ibidem,t. J-Z, p.71.

⁶¹Ibidem., t. A-I, p.466.

mismo empleador”; expresa también que “consiste en la suspensión o el despido simultáneo y deliberado de una cantidad considerable de trabajadores, ordenado por un patrono o por varios o por una asociación patronal, con la intención de reincorporarlos, en principio, una vez cumplidos los propósitos del cierre. La decisión de si el lock out se efectúa mediante suspensión o por despido, incumbe a la parte patronal”.

Para Lyon-Caen “*el lock out aparece simplemente como el cierre puro y simple de la fábrica en respuesta a una reivindicación obrera. El lock out está a veces acompañado del despido colectivo*”

Según Deveali “*constituye una forma de paro patronal, conocido generalmente con el nombre de lock out, al cierre temporario del establecimiento o de los establecimientos patronales, dispuesto por uno o más empleadores con el propósito de oponerse a una reclamación de sus obreros*”

Tissembaum considera de forma ecléctica que el lock out tiene dos objetivos; *el directo es una acción defensiva y ofensiva del empresario, con el ánimo de ejercer presión sobre los trabajadores; y el mediato o indirecto tiene por fin obtener reducción del salario o evitar nuevas cargas.*”

Por último, Alonso García expresa que “*el cierre patronal, o lock out según terminología inglesa muy aceptada, se define como la decisión empresarial consistente en la clausura temporal del lugar de trabajo con el fin de ejercer presión sobre los trabajadores, para mantener las condiciones de trabajo existentes o crear otras más favorables a la empresa*”

De esta manera, se puede afirmar que la diferencia entre una institución y otra radica esencialmente en que, el paro patronal es el derecho reconocido constitucionalmente que se le otorga al patrón para cesar las actividades en una empresa o establecimiento, derecho que tiene requisito previo la autorización por parte de la autoridad competente para su ejercicio; mientras que el lock out es un acto unilateral del empresario o empresarios, consistente en la clausura del local de trabajo con la finalidad de ejercer presión sobre los trabajadores

para mantener las condiciones existentes o crear otras más favorables para el empresario.

Es decir, si bien es cierto que el *lock out* y el paro patronal se refieren a la clausura del centro de trabajo con consecuencias idénticas, también lo es que los elementos para llevar a cabo una y otra figura son diversos, ya que, la segunda hipótesis, al implicar una medida unilateral de fuerza para mantener las condiciones de trabajo existentes o establecer otras más favorables de acuerdo a los intereses del patrón, no requiere permiso para cerrar el establecimiento o la empresa; en cambio, en la primera hipótesis, prevalecen circunstancias ajenas a la voluntad tanto del patrón como de los trabajadores, tales como, la falta de materia prima, el exceso en la producción y en el stock de mercaderías; esto es, circunstancias que dependen del mercado y no de los intereses de alguna de las partes, teniendo como requisito indispensable la autorización previa para realizarlo.

En este orden de ideas, se tiene que, el *lock out* es la antítesis de la huelga, en estricto sentido, por ser ambas una medida de fuerza en defensa de los intereses de los trabajadores y del empleador, respectivamente; que no requieren permiso de la autoridad laboral; sin embargo, se reitera que el *lock out* es una decisión unilateral del patrón en favor de sus propios intereses, para oponerse a peticiones de los trabajadores.

Por lo anterior y tomando en cuenta los hechos que han acontecido a lo largo de la historia respecto a la explotación del sector laborante, el primer antecedente que se tiene de un cierre empresarial en México, llevado a cabo en 1906; razón por la cual fue limitado, por el constituyente de Querétaro, únicamente a los casos por exceso de producción y con previa autorización de los órganos competentes; es justificable que en México opere la figura del paro patronal y no la del *lock out*.

Cabe mencionar, en este sentido, que al paro patronal también se le conoce como “paro técnico”⁶², debido a que ésta figura persigue los mismos propósitos que aquélla, suspender colectivamente las relaciones obrero-patronales, con la excepción de que esta figura, como su nombre lo indica, se refiere a la interrupción técnica de las actividades dentro de la empresa o establecimiento; es decir, ésta constituye el género de la suspensión de labores.

Expuesto lo anterior se procede a desarrollar la tramitación vigente del paro.

3.2 La tramitación del paro patronal en México

Al principio de esta investigación se señaló que el derecho otorgado al patrón para efectuar el paro está reconocido en la Constitución, no así en la ley reglamentaria, que se refiere implícitamente a éste al plasmar la vía para su tramitación, entre otros elementos, pero no está expresamente reglamentado. Así entonces, para comenzar el desarrollo de la vía por la que se tramita el paro, se plantean los motivos por los que es lícito ejercerlo.

En este sentido se tiene que la Carta Magna contempla únicamente el exceso de producción a fin de que los precios se mantengan en un límite costeable, como razón lícita para suspender las labores, mientras que en la Ley Federal del Trabajo se amplían las posibilidades por las cuales se puede utilizar la medida del paro patronal, siendo en teoría tres las hipótesis; a las cuales, el Constituyente de Querétaro jamás se refirió, no obstante el legislador se vio en la necesidad de incorporarlas en la reforma de 1970, debido a que éstas implican un conflicto de naturaleza económica cuyo alcance es colectivo.

La citadas son: la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, la suspensión colectiva y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, estableciendo como procedimiento principal para desarrollar el paro, aquél para dirimir conflictos de naturaleza económica y de manera excepcional, el procedimiento especial, variantes que más adelante se precisan.

⁶² TENA SUCK, Rafael, y MORALES, Hugo Ítalo, *Derecho colectivo...*, p.204

3.2.1. Hipótesis lícitas

Son todas aquellas situaciones que, de acuerdo a una interpretación textual de la legislación laboral, dan origen al paro patronal, pudiendo ser planteadas por el procedimiento especial, o bien, por el procedimiento que dirime los conflictos colectivos de naturaleza económica, según corresponda.

3.2.1.1. Modificación de las relaciones colectivas de trabajo

En primer término se presenta la hipótesis de la modificación colectiva de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley, que puede ser solicitada por los sindicatos de trabajadores o patrones, a quienes faculta el numeral 426 de la legislación laboral, cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud de dicha modificación se realiza conforme a las normas contenidas en los artículos 398 y 419 fracción I de la LFT, que regulan la revisión del contrato colectivo y el contrato-ley, respectivamente, debiendo ser tramitada, en ambos casos, mediante el procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica, o bien, por el especial, dependiendo de la causa que origine el conflicto:

- cualquiera de las partes podrá solicitarla si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón;
- se hará siempre que los solicitantes representen por lo menos el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, y
- se hará siempre que los solicitantes tengan por lo menos el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, si se celebró por varios patrones.

Y en el caso del contrato-ley se hará de la siguiente forma:

- Podrán solicitar la modificación los sindicatos de trabajadores o los patrones que mínimo representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.
- La solicitud se presentará noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal;
- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención que formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente, pudiendo ser presidida por: el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio, por el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.

De lo anterior se infiere que la naturaleza de la acción de modificar las condiciones de trabajo es colectiva, profesional y económica, lo que justifica que, además de la posibilidad de acudir a la vía sumaria, deban resolverse conforme a las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que tiene por objeto plantear una situación en la que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato; sin embargo, éste presenta obstáculos legales que lo convierten en un procedimiento de difícil realización, por lo que al buscar, los titulares del derecho, mejores opciones para la prestación del trabajo acuden a la libre negociación para emplear el único derecho que les es otorgado en esta hipótesis: el de modificar las condiciones colectivas de trabajo, en la inteligencia de que ésta no implique renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente, en favor de los trabajadores; siendo viable mencionar, como lo afirma Francisco Ramírez Fonseca, que dichas condiciones deben quedar sujetas a la fórmula “del patrón según sus

posibilidades y los trabajadores según sus necesidades”⁶³ para que exista un equilibrio entre el capital y el trabajo; es decir, las partes pueden ajustar los convenios y los contratos colectivos sin tener que cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 426 de la legislación laboral, bajo el principio de la autonomía de la voluntad que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, como lo resolvió la tesis jurisprudencial que a continuación se cita:

CONTRATO Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO.PUEDEN MODIFICARSE SINTENER QUE CUMPLIR ELPROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.⁶⁴

El principio de la autonomía de la voluntad, que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, se encuentra limitado, constitucional y legalmente, en materia de trabajo, con la finalidad de establecer el equilibrio entre patrones y trabajadores; sin embargo, debe entenderse que dicho principio rige en todos los aspectos no regulados por la Constitución, particularmente en su artículo 123, o por la Ley Federal del Trabajo, y que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patrones pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos. Una de las formas a través de las que pueden obligarse los sujetos de la relación laboral es el contrato colectivo de trabajo mediante el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimientos y que puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos convenios, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garantiza que por lo menos dicho acuerdo se revisará una vez al año, tratándose de salarios, y cada dos años, en los demás aspectos, y, precisamente, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo, todo eso en el entendido de que dicha modificación no implique una renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente en favor de los trabajadores. Contradicción de tesis 2/97. Tesis de jurisprudencia 3/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.

Como observación a esta tesis, cabe mencionar que la revisión y la modificación del contrato colectivo de trabajo, a pesar de estar estrechamente

⁶³RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *Suspensión, modificación y terminación de la relación de trabajo*, Editorial PAC, México, 1983, p. 100

⁶⁴2a. Sala; Semanario Judicial de la Federación, 9a. Época, t. IX, enero de 1999, Pág. 27.

vinculados, son distintos, ya que la primera es un procedimiento normal e inherente a dicho instrumento, que cada año o bienalmente, como máximo, deberá practicarse; en cambio, la segunda constituye un proceso extraordinario y por ello bien puede no volver a presentarse.⁶⁵

En otro orden de ideas, si la modificación fuera solicitada por uno o varios trabajadores con un interés particular, se estaría entonces frente a un conflicto económico individual, toda vez que dicha situación versa sobre la decisión del derecho que les corresponde personalmente, por lo que el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo faculta a los trabajadores, cuando el salario no sea remunerador, la jornada de trabajo sea excesiva, o cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen, siendo ésta última causa en común entre los trabajadores y el patrón, para solicitar dicha modificación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, debiendo ser tramitada a través del procedimiento ordinario⁶⁶.

A manera de conclusión de la hipótesis tratada, se afirma que el fin perseguido es ajustar las estipulaciones bajo las cuales se pactó el desempeño del servicio personal de los trabajadores, mediante la celebración de convenios que por supuesto no impliquen renunciaciones a derechos consagrados en el artículo 123 Constitucional; así mismo este supuesto contiene una particularidad que la vincula con aquél que se refiere a la suspensión de labores, con la que se desvirtúa la idea de que el paro patronal sea utilizado para dañar a los trabajadores, ya que ambas figuras actúan con el objeto de que en un breve tiempo pueda existir una recuperación o saneamiento económico e impedir el cierre definitivo de la empresa.

Esta situación, en estricto sentido, es el lado contencioso de la negociación colectiva si se desea llevar a cabo conforme a las disposiciones del artículo que lo rige y su procedimiento, resolviéndose, no obstante, mediante tesis

⁶⁵GUERRERO, Euquerio Citado por SANTOS AZUELA Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, 2ª ed., Porrúa, México, 1997, p.196.

⁶⁶ Véase arriba, cap. I, conflictos individuales de naturaleza económica.

jurisprudencial, que por el principio de autonomía de la voluntad gozada por los individuos para obligarse contractualmente, con la finalidad de establecer el equilibrio entre patrones y trabajadores, un contrato colectivo de trabajo, en el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimientos, puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos convenios, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley federal del trabajo, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores y de la fuente de trabajo, por lo tanto, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo.

Bajo este tenor, se sostiene que la modificación de las condiciones colectivas de trabajo, no compone una de las hipótesis por las cuales se puede llevar a cabo el paro patronal, sino que es una opción distinta del paro y de la huelga, más viable para adaptar los contratos colectivos a la situación económica reinante, cuando sea necesario y de manera extraordinaria, y con ello poder mantener la empresa o el establecimiento activos, sin tener que acudir a un procedimiento que contiene un gran obstáculo para que se pueda realizar, como se analiza más adelante, además de ser tardado, y que dadas las circunstancias planteadas, debiera ser sumario.

Por lo tanto, son sólo dos las hipótesis por las que se puede plantear el paro: la suspensión y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, que constituyen, por su tramitación y consecuencias, el freno para evitar que el paro sea arbitrario y pueda llegar a convertirse en *lock out*.

3.2.1.2. Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo

Las causas que dan origen a esta hipótesis lícita mediante la cual se puede ejercer el paro patronal, se encuentran enumeradas en el artículo 427 de la ley laboral, y están reguladas para su resolución por el 429, debiendo obtener

autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de que se suspendan las actividades:

1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón⁶⁷, o bien, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos, cuya tramitación se regirá por las disposiciones que regulan el procedimiento especial.

Respecto a la diferencia entre caso fortuito y fuerza mayor se tiene que, bajo los principios del Derecho Romano el primero corresponde a los hechos de la naturaleza, y el segundo a los del hombre; sin embargo de acuerdo al siguiente criterio de la Corte⁶⁸, es a la inversa:

FUERZA MAYOR Y CASO FORTUITO COMO CAUSAS DE SUSPENSIÓN DEL TRABAJO.

La fuerza mayor implica la idea de un accidente que debe su origen a la naturaleza, y el caso fortuito es un hecho debido al hombre, y como la fuerza mayor o el caso fortuito son hechos imprevisibles para el patrono, no le son imputables en los casos en que tengan verificativo, pero no puede alegarse que existan unas u otras causas de suspensión del trabajo si esto se debió a que había concluido un contrato que el patrono tenía celebrado con tercera persona, porque este hecho estaba previsto por el patrono, desde el momento en que el contrato que celebró con tercero era a plazo fijo, y si ello no obstante, celebró contrato de trabajo con sus obreros, por tiempo indefinido, no puede dar por terminado este contrato por el hecho de que hubiese concluido el que ni está celebrado con tercero, alegando que se trataba de fuerza mayor o caso fortuito y si la Junta responsable absuelve al demandado, procede conceder la protección federal a los trabajadores, para que se dicte nuevo laudo, en el que no se tenga por probado que hubo caso fortuito o fuerza mayor.

⁶⁷ De este error de redacción por parte del legislador, se puede interpretar que le es atribuible directa o indirectamente la responsabilidad al patrón, pero no es así, ya que evidentemente la fuerza mayor y el caso fortuito, al implicar la idea de un accidente, originados por la naturaleza o por hechos del hombre, resultan ajenos a la conducta del patrón; es decir no se le puede atribuir la culpa de un suceso imprevisible a nadie.

⁶⁸ [TA] 4a. Sala; Semanario Judicial de la Federación, 5a. Época, t. LXXIX, 9 de marzo de 1944, Pág. 5146.

En atención a lo anterior, Rafael De Pina⁶⁹, señala que la fuerza mayor es un fenómeno físico o social ajeno a la conducta del deudor y producido al margen de la misma con fuerza incontrastable, liberando al obligado de la responsabilidad del cumplimiento de la obligación; es derivada de una fuente ajena a la voluntad de las partes; y el caso fortuito es un acontecimiento que si bien escapa a la previsión humana, tiene su causa en el funcionamiento mismo de la explotación, es por decirlo así la falta objetiva de la técnica.

En realidad, independientemente del criterio doctrinal que se adopte acerca de dichos conceptos, como lo afirma Miguel Borrell Navarro⁷⁰; opinión que se considera a juicio personal la más adecuada, no se puede negar que los elementos fundamentales y los efectos de estos conceptos son los mismos, ya que son sucesos de la naturaleza o de hechos del hombre que, siendo extraños al obligado, lo afectan en su esfera jurídica, impidiendo temporal o definitivamente el cumplimiento parcial o total de una obligación, sin que tales hechos le sean imputables directa o indirectamente por culpa, y cuya afectación no se puede evitar con los instrumentos normalmente dispuestos en el medio social en que se desenvuelve.

Por lo tanto, como atinadamente lo señalan los tratadistas Víctor Mozzart Russomano y Miguel Bermúdez Cisneros⁷¹, no es el hecho de aprobar o desaprobado un acontecimiento que en forma fortuita se ha resuelto, sino que más bien esta causal de suspensión sirve para establecer las condiciones bajo las cuales se cesarán temporalmente los efectos de la relación de trabajo.

⁶⁹ Citado por PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente, Ob. Cit., p.43.

⁷⁰ BORRELL NAVARRO, Miguel, *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*, 8ª ed., Sista, México, 2006, p. 604.

⁷¹ MOZZART RUSSOMANO, Víctor y BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo (El empleado y el empleador)*, Cárdenas Editor, México, 1982, p.478

Por otra parte, la incapacidad física o mental del patrón, es entendida como la carencia de aptitud o estado de limitación jurídica para la realización, disfrute o ejercicio de derechos o para adquirirlos por sí mismo y debe ser acreditada mediante dictamen médico con rango de perito en la materia, autorizado para hacer la certificación médica correspondiente, requiriéndose además que el Juez Civil emita una sentencia que así lo determine; debiendo nombrarle un tutor para representarlo, tratándose de la incapacidad psíquica, y esté legitimado para iniciar el procedimiento laboral de suspensión de labores.

En esta causal, se refiere al patrón persona física, evidentemente, pero en la práctica, señala el Doctor Hugo I. Morales, en la mayoría de los casos es posible sustituirlo por terceros que decidan continuar con las actividades, supuesto que resulta totalmente inaplicable en el caso del patrón persona moral, por tener varios administradores.

2. La falta de materia prima, no imputable al patrón, sólo opera en empresas productoras de bienes y solo por causas justificadas e imprevisibles del proceso productivo que le impidan obtener la materia prima indispensable para continuar temporalmente las actividades; esta situación es una especie de caso fortuito o fuerza mayor y se resolverá mediante el procedimiento especial; no obstante si el patrón no solicita con prudente anticipación la materia prima entonces esa será una causa netamente imputable a él y no puede tomarse como una causal de suspensión.
3. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado, que se deriven de un desequilibrio económico generalizado, este fenómeno se presenta cuando la producción es mayor que la venta o distribución; así mismo, esta causal se actualiza por la pérdida del gusto de consumo del producto o por la disminución importante del poder adquisitivo. La vía por la que se debe tramitar es la que corresponde para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica. Cabe mencionar, como se puede advertir, que

esta es la única situación que coincide totalmente con la hipótesis constitucional del paro patronal.

4. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación, que se muestra por el desequilibrio económico entre los gastos e ingresos, produciendo, a causa de la insuficiencia de recursos, la falta de rentabilidad razonable del negocio en relación con la inversión, el esfuerzo y los riesgos que hacen importante continuar prestando servicios temporalmente; a pesar de que, naturalmente, dicho acontecimiento no necesite justificarse, la falta de celeridad en la obtención de la autorización por parte de la Junta puede agravar la situación financiera y producir el cierre de la empresa. Esta circunstancia debe ser planteada para su resolución de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.
5. La falta de fondos para la prosecución normal de los trabajos a la que se refiere la ley, es la ausencia de recursos económicos, la falta de disponibilidad de efectivo o numerario; y la imposibilidad de obtenerlos provoca insolvencia patronal, ésta pretende referirse a una situación semejante a la quiebra o suspensión mercantil; sin embargo el vocablo “imposibilidad” está referido a una situación de hecho, difícil de probar a las autoridades que no se puede obtener el crédito necesario para continuar con las actividades; por lo tanto se debe resolver mediante el procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica.
6. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; caso que se resolverá a través de la vía sumaria. Ésta sólo opera en empresas que tengan celebrados contratos con el gobierno federal, estatal o empresas descentralizadas.

En todos los casos anteriores, la Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, sin que exceda del importe de un mes de salario, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable en que estarán interrumpidos los trabajos y la posibilidad de que el sector laborante encuentre una nueva ocupación.

7. La suspensión de labores, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria; que en caso de que se actualice, el patrón no requerirá aprobación de la Junta y consecuentemente tampoco tendrá la obligación de anunciar la fecha de reanudación de los trabajos, pero sí estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes y los trabajadores están obligados a presentarse a laborar tan pronto concluya la contingencia.

La ley es omisa en señalar por qué medio sabrán los trabajadores que la contingencia ha concluido, o bien, quién les dará aviso, sin embargo se puede interpretar que si la autoridad sanitaria competente es quien declara tal suspensión entonces será ella misma quién dé aviso de su conclusión.

Una vez determinada la causal de suspensión, se debe atender a la jerarquía en que deberán ser cesadas temporalmente las relaciones jurídicas de trabajo, ya que la afectación sufrida por la empresa o establecimiento puede ser total o parcial, de esta manera se deberá prescindir primero de los servicios de los trabajadores con menor antigüedad.

Debido a que en cualquiera de los dos procedimientos por los que se deba tramitar el supuesto que se trata, están encaminados a autorizarlo o a negarlo, se entiende que en el primer caso, se deberán reanudar las labores en algún momento; es decir ya que se haya concedido realizar la suspensión y por lógica

el procedimiento esté concluido, tendrá que reactivarse la empresa o el establecimiento, mientras esto ocurre, el artículo 431 concede al sindicato y a los trabajadores el derecho de solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión; si resolviera en sentido afirmativo, el patrón deberá anunciar con pertinente anticipación hasta cuándo será posible retomar las labores, como lo establece el artículo 432 de la LFT, debiendo dar aviso al sindicato y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, estando obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

En caso de incumplimiento, la ley no omite señalar las siguientes sanciones a las que el patrón se hará acreedor:

- **Causa de rescisión injustificada:** si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, independientemente de cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, correspondiente a la fecha de pago; asimismo, si al término del plazo señalado no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago; disposición que, cabe mencionar, no es aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones⁷².

⁷² Este numeral establece asimismo que en caso de que el trabajador muera, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

- No reanudación de labores:

- ❖ Pago de indemnización. Si el patrón no reanuda las labores, vencido el término que se le haya otorgado, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización que se pagará de la siguiente manera:
 - ✓ Si se tratara de una la relación de trabajo por tiempo determinado menor de un año, la indemnización debe equivaler a una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiera prestado sus servicios.
 - ✓ Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.
 - ✓ De conformidad con las disposiciones del artículo 48, además del pago al que se refieren los dos casos anteriores, la indemnización consistirá también en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso.
- ❖ Reinstalación. Los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48; a saber, el trabajador podrá solicitar ante la autoridad laboral competente, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario correspondiente a la fecha de pago.

Como se advierte, a pesar del límite fijado para el pago de intereses y salarios vencidos, el importe que el empleador deberá solventar será mayor en relación con el tiempo en que se prolonguen cualquiera de los dos procedimientos por medio de los cuales se deban plantear las causas que originaron la suspensión de actividades de la empresa, aún en el especial que consiste en una sola etapa; por lo que como medida de protección para el patrón, con las reformas del 2012 a la ley laboral, se establece que en caso de que los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones,

excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, que tenga como fin prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general vigente; y si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario; en caso de reincidencia será sancionado con la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables, y se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

Para concluir con este apartado, se cita a continuación la tesis jurisprudencial que expone las consecuencias que el patrón contraería en caso de que la suspensión de actividades fuera injustificada, advirtiendo con ello lo que sucedería si aplicáramos la figura del *lock out* en México.

RELACION LABORAL, SUSPENSION DE LA, POR PARTE DEL PATRON. CUANDO ES INJUSTIFICADA SE CONSIDERA ININTERRUMPIDA Y GENERA DERECHOS A LOS TRABAJADORES.⁷³

Si el sustento de la acción consiste en el paro unilateral de las actividades por la empresa, sin comunicación alguna a los empleados, ni razón para llevarlo a cabo, con violación del artículo 429 del código obrero, sin señalarles si habían sido despedidos, o bien si la factoría dejó de producir definitivamente o fue vendida, y la patronal acepta la paralización y expresa que había solicitado a la Junta la suspensión temporal de la relación de trabajo, sin demostrar justa causa para ello, la autoridad se encuentra sin elementos para relevar de la obligación de cumplir el consenso con los subordinados, con todas sus consecuencias, por lo que es correcto condene a la ministración de beneficios a los mismos, hasta en tanto prosiga la actividad empresarial. En ese orden de ideas, el pago de salarios a futuro es consecuencia inmediata y directa del cumplimiento de contrato, máxime que en el caso es de considerar la subsistencia del vínculo laboral, dado el cierre injustificado de su fuente.

3.2.1.3. Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo

A continuación se expone la segunda y última causa de análisis, que es la terminación colectiva de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre

⁷³ 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; t.IV, Julio de 1996; Pág. 343.

de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, producida por:

1. La fuerza mayor o el caso fortuito, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; dicha causal se tramitará conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 892 referentes al procedimiento especial.

En ésta, a diferencia de la hipótesis relativa a la suspensión, es indispensable que el acontecimiento motivador sea de carácter definitivo y no de naturaleza temporal.

2. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, se refiere al menoscabo que sufre la economía de una negociación en sus utilidades, la cual, mediante dictámenes periciales, debe acreditar que es permanente.

Se deberá resolver de acuerdo al procedimiento que le corresponde a los conflictos colectivos de naturaleza económica.

3. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; v.g. cuando en las minas de carbón se agota este elemento, deja de subsistir por ende la materia de trabajo. Se le deberá dar trámite para su resolución mediante el procedimiento especial.

4. Los casos del artículo 38, que se refiere a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeadables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, reguladas bajo contratos de trabajo que pueden ser por tiempo u obra determinado, o para la inversión de capital determinado; que interpretándola de forma análoga a la causa anterior es un motivo justificable de terminación de las relaciones de trabajo tanto colectiva como individual.

5. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

A mejor entendimiento, cuando se trata de personas físicas y el activo es insuficiente para cubrir el pasivo, deviene insolvencia y existe cesación de

pagos de sus obligaciones, en cambio, a esta situación, tratándose de personas morales, se le denomina concurso o quiebra; siendo indispensable, como requisito de procedencia, que sea legalmente declarada por autoridad competente, y ésta o los acreedores resuelvan el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, para que posteriormente el patrón inicie el procedimiento especial y mediante éste la Junta autorice dicha cesación; sin embargo los trabajadores no entran en concurso o quiebra ya que sus derechos son irrenunciables y preferentes, siendo pertinente citar los siguientes criterios de la Corte, al respecto:

QUIEBRA. LOS TRABAJADORES NO NECESITAN ENTRAR A ELLA PARA QUE SUS CRÉDITOS SEAN RECONOCIDOS Y PAGADOS, SINO QUE TAL RECONOCIMIENTO DEBE TRAMITARSE ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.⁷⁴

La quiebra es un juicio universal que tiene por objeto la liquidación del patrimonio del deudor común, para distribuirlo entre los acreedores legítimos en la proporción que les corresponda y la rehabilitación del quebrado en caso de que proceda. Según el artículo 1o. de la abrogada Ley de Quiebras y de Suspensión de Pagos, podrá ser declarado en estado de quiebra el comerciante que cese en el pago de sus obligaciones. En ese supuesto, cuando el Juez de la quiebra ha decretado el cierre definitivo de la empresa quebrada, el único legitimado para pedir la continuación de las operaciones a que se dedicaba el comerciante lo será únicamente éste y nadie más; de ahí que el sindicato de trabajadores de la fallida no es parte dentro del proceso concursal, ya que éstos sólo pueden deducir derecho en relación con sus consecuencias laborales ya que la autoridad competente para resolver sobre esa situación es la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva. De una interpretación gramatical del artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo, se puede llegar a la conclusión que sólo establece una potestad para los trabajadores de ocurrir o no al procedimiento de quiebra, para que se les reconozcan, gradúen y cubran los créditos a que se hace referencia, ya que los trabajadores no necesitan entrar a la quiebra para ello, lo cual constituye una opción para intervenir en el procedimiento concursal y que el Juez de la quiebra tendría que aceptar su intervención y proceder en consecuencia como lo establece la Ley de Quiebras y de Suspensión de Pagos. Ello, porque deben tenerse presentes los principios en que se sustenta el sistema procesal mexicano, y que el artículo primero del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal recoge un principio

⁷⁴ [TA] Tribunales Colegiados de Circuito; Semanario Judicial de la Federación, 9a. Época, t. XIV, octubre de 2001, Pág. 1169.

general del proceso para regir todos los procedimientos que regula, salvo disposición en contrario, al establecer que: "Sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad judicial declare o constituya un derecho o imponga una condena y quien tenga el interés contrario. ...". El precepto alude a un interés jurídico y no a un interés material. El principio debe entenderse aplicable para los distintos procedimientos jurisdiccionales contemplados en la Ley de Quiebras y de Suspensión de Pagos, pues este ordenamiento es omiso sobre el tema al no establecer quiénes pueden iniciar un procedimiento o intervenir en él, vacío que debe integrarse con el principio procesal apuntado, teniendo en cuenta la intención manifiesta del legislador de que en los casos excepcionales en que se debiera ocurrir a otra ley supletoriamente, fuera precisamente al Código de Procedimientos Civiles.

CRÉDITOS LABORALES PREFERENTES EN CASO DE CONCURSO O QUIEBRA. CONCEPTO DE SALARIOS O SUELDOS DEVENGADOS EN EL ÚLTIMO AÑO.⁷⁵

De la interpretación del artículo 123, apartado A, fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como del diverso numeral 113 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que tienen preferencia en favor de los trabajadores, sobre cualquier otro, en los casos de concurso y quiebra, los créditos por salario o sueldos devengados en el último año y los correspondientes a indemnizaciones. Ahora bien, debe inferirse que la expresión "salarios devengados en el último año", para efectos de la prelación señalada, comprende no sólo aquellos que deben ser pagados al trabajador como retribución por las labores desempeñadas, sino también los que tenga derecho a percibir por salarios caídos adeudados correspondientes al último año, sin que la limitación en el plazo de un año implique que no se le deban retribuir al trabajador salarios devengados por un tiempo mayor, sino sólo que tiene derecho preferente por los que correspondan a ese último año, por lo que si un tercero extraño a juicio promueve una tercería excluyente de preferencia de crédito respecto de un inmueble embargado tanto en un juicio laboral como en un diverso procedimiento judicial, la prelación o preferencia a que aluden los preceptos antes mencionados, relativa a los salarios caídos, es únicamente por lo que corresponde al último año.

Algunos estudiosos del tema estiman que la autorización que la Junta otorga en estos casos, es una facultad que supuestamente no le corresponde, ya que una vez decretado el cierre de la empresa o la reducción de los trabajos por el

⁷⁵ [TA] Tribunales Colegiados de Circuito; Semanario Judicial de la Federación, 9a. Época, t. XVIII, Diciembre de 2003, Pág. 1372.

juez, a petición del síndico en representación de los acreedores, ésta no puede juzgar los actos del Juez, lo que implica una invasión de esferas de competencias, ya que, de acuerdo al siguiente criterio de la Corte, sólo debe recibir la sentencia o el oficio del juzgador y resolver, la Junta, como consecuencia la terminación de las relaciones de trabajo, y principalmente reconocer los derechos de los trabajadores, lo cual no le corresponde al Juez de lo concursal.

QUIEBRA. CREDITOS LABORALES QUE SOLO DEBEN RECONOCER LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO Y NO EL JUEZ DE LA.⁷⁶

Como resultado de la interpretación armónica y sistemática del artículo 247 de la Ley de Quiebras y de Suspensión de Pagos, en relación con los artículos 113 y 114 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que aunque por regla general todas las acciones que deriven del reconocimiento de créditos deben ejercitarse ante el juez que conozca de la quiebra, ese principio admite como excepción el reconocimiento de los créditos de los trabajadores por concepto de salarios devengados en el último año o indemnizaciones que les son debidas. Ciertamente, de una simple interpretación gramatical del artículo 114 de la Ley Federal del Trabajo, se podría llegar a pensar que sólo establece una potestad para los trabajadores de ocurrir o no al procedimiento de quiebra, para que se les reconozcan, gradúen y cubran los créditos a que ahí se hace alusión, dado que se indica que los trabajadores no necesitan entrar a la quiebra, lo cual prima facie conduce aparentemente a colegir, que si tales sujetos optaran por intervenir en el procedimiento aludido, el juez del conocimiento tendría que aceptar su intervención y proceder en consecuencia como lo establece la Ley de Quiebras y de Suspensión de Pagos; no obstante, al calar más a fondo, se descubre que no es válida la simple interpretación gramatical, sino que debe hacerse una interpretación jurídica, en la que se tengan presentes los principios en que se sustenta el sistema procesal mexicano, y de este medio de intelección resulta que la norma no produce la alternativa apuntada anteriormente, por lo siguiente: el artículo primero del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal recoge un principio general del proceso para regir todos los procedimientos que regula, salvo disposición en contrario, al establecer que: "sólo puede iniciar un procedimiento judicial o intervenir en él, quien tenga interés en que la autoridad judicial declare o constituya un derecho o imponga una condena o quien tenga el interés contrario". El precepto alude a un interés jurídico y no a un interés material o volitivo. El principio en comento debe entenderse aplicable para los distintos

⁷⁶ [TA] Tribunales Colegiados de Circuito; Semanario Judicial de la Federación, 8va. Época, t. VII, enero de 1991, Pág. 405.

procedimientos jurisdiccionales contemplados en la Ley de Quiebras y de Suspensión de Pagos, pues este ordenamiento adolece de una laguna sobre el particular, al no establecer quiénes pueden iniciar un procedimiento o intervenir en él, vacío que debe integrarse con el principio procesal apuntado, teniendo en cuenta la intención manifiesta del legislador de que en los casos excepcionales en que se debiera ocurrir a otra ley supletoriamente, fuera precisamente al Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, según se consigna en el artículo sexto transitorio de la mencionada Ley de Quiebras, al obrar así, se encuentra que la comparecencia de los acreedores a la quiebra, tiene como finalidad que se reconozca su crédito mediante una declaración judicial del juez ante el que se tramita, a fin de que se pueda considerar como un crédito concurrente de la quiebra y tomar en cuenta en la graduación con los demás créditos y en la realización del patrimonio de la fallida, pero si conforme al artículo 114 de la ley laboral, los trabajadores no necesitan entrar a la quiebra para que los créditos a que se refieren sean reconocidos y pagados, sino que tal reconocimiento y realización debe tramitarse y verificarse ante las juntas de conciliación y arbitraje, resulta indudable que los individuos que están en esta condición carecen de interés jurídico para intervenir en el procedimiento de quiebra, lo que justifica el rechazo de su intervención en éste.

6. Otra causal es la reducción de personal, contemplada en el numeral 439 de la LFT, cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo, en cuyo caso si el patrón no celebró convenio con el sindicato que hiciera referencia a esta causal, deberá obtener entonces la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitándola mediante procedimiento especial.

Como consecuencia de ello, los trabajadores que sean reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162⁷⁷.

⁷⁷ Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;
- II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;
- III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;
- IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

Al igual que la hipótesis de la suspensión, previamente al inevitable cierre de la fuente laboral, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje; así mismo, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad, quienes tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, al igual que aquéllos que se encuentren en los demás supuestos; excepto cuando se trate de la última causal mencionada, en la que se paga una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y la prima de antigüedad; y en la marcada con el numeral cuatro, relativa a las relaciones de trabajo para la explotación de minas, en la que si el patrón no justifica la causa de la rescisión, los trabajadores tendrán derecho a la reinstalación o al pago de la indemnización constitucional, salarios caídos y en su caso a la prima de antigüedad, por equipararse a un despido injustificado.

De acuerdo al artículo 438, si el patrón reanuda las actividades de su empresa, aún que hubiere sido declarada en estado de concurso o quiebra, o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154, el cual obliga a los patronos a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén; no obstante en éste último, si existe contrato colectivo y contuviera cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical; en la inteligencia de que es sindicalizado todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Se considera oportuno citar el razonamiento que el Doctor Hugo Ítalo Morales⁷⁸ hace respecto a la facultad que el patrón tiene para no reabrir el centro de trabajo después de haber sido llevado a cabo el paro al que tiene derecho; expresa que:

“[...]si la Carta Magna otorga una facultad expresa para constituir toda clase de fuentes de trabajo, indiscutiblemente que también considera implícitamente su cierre unilateral; de lo contrario se romperían los principios de la lógica jurídica, al tenor de los conceptos expresados por Eduardo García Máynez [...] ‘cuando un proceder es obligatorio, se permite ejecutarlos y se prohíbe omitirlo; cuando es ilícito, la ejecución se prohíbe y la omisión se autoriza’, según el mismo autor la cualidad de los juicios jurídicos depende exclusivamente de los contenidos objetivos de cada norma. Si el contenido de ésta es una permisión, explícita o implícita, la norma es positiva, si es una prohibición, la norma es negativa, toda vez que ‘una norma no puede ser, al propio tiempo, positiva y negativa; sólo puede ser positiva o negativa’ y bajo estas reglas de la lógica jurídica, se pueden abrir y cerrar negocios indiscriminadamente, concretándose a observar los requisitos de las leyes reglamentarias. [...]El cierre temporal sin autorización previa provocará sanciones consecuentes, pero jamás la obligación de reabrir el centro en contra de la voluntad del patrón.”

⁷⁸ TENA SUCK, Rafael, y Hugo Ítalo Morales, *Derecho colectivo...*, p.204

Esto no se refiere al *lock out*, quiere decir que la declaración de cerrar la empresa no implica su reapertura, de lo contrario se estaría frente a la figura de la suspensión.

Por último, de las hipótesis expuestas se advierte que son dos los procedimientos, que a continuación se desarrollan, a utilizar para que éstas puedan ser resueltas, atendiendo a la extraordinariedad con que la ley las ha jerarquizado.

3.3 Procedimiento colectivo de naturaleza económica

Por su naturaleza, este procedimiento constituye la opción contenciosa de la negociación colectiva, que mediante la rendición de peritajes financieros, se dictaminan y formulan las medidas de solución a la problemática económica, cuya tramitación se encuentra reglamentada del artículo 900 al 919 de la LFT.

El objetivo de éste es evitar la suspensión o terminación de las relaciones de trabajo arbitrariamente por parte del patrón, y en cambio, lo haga del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje con la finalidad de salvaguardar los derechos mínimos de los trabajadores.

Para comenzar el desarrollo de esta vía de tramitación, se debe atender a que el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según lo establece el numeral 900, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento; sin omitir mencionar que el procedimiento tiene el objeto anteriormente mencionado, no el planteamiento del conflicto; como atinadamente lo aclara el Dr. De Buen, en virtud de que mediante aquél se dirimirá éste y se analizarán las causales que lo produjeron.

Dado que el conflicto colectivo de naturaleza económica está íntimamente relacionado con el denominado “interés profesional”, pertenece a la categoría: trabajadores o empresarios, en plural porque afectan al grupo o sindicato obrero, e implican violaciones que sólo pueden ser reclamadas por el colectivo

y no por un número de sus integrantes, por ende no le corresponde a cada individuo en lo particular; siendo este el modo como se debe interpretar el artículo 903, con el cual se da inicio al procedimiento al presentar el escrito de demanda, indicando a la letra: “podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito”, cuyos requisitos son:

- Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;
- Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y
- Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.”

Al ser un procedimiento distinto del ordinario en el que la carga de la prueba puede llegar a recaer en cualquiera de las dos partes, en lo personal, se considera que en éste lo hace invariablemente en la parte patronal, ya que tanto el cambio sufrido por las condiciones de trabajo, como la merma realizada a las relaciones laborales con la suspensión o terminación de ellas, es una pretensión del empleador que afecta al colectivo de los trabajadores; por lo tanto debe acompañar a su demanda documentos, que en la vía ordinaria no se requieren, por ejemplo, indispensables para justificar fehacientemente que el centro de trabajo dirigido por él, está siendo perjudicado en su economía; es decir, el patrón, al pretender suspender o dar por terminadas las relaciones jurídico laborales motivadas por causas ajenas a él, debe acreditar que efectivamente su voluntad no haya intervenido en el surgimiento de dichas hipótesis, y es por ello que la carga probatoria recae sólo en él, y no de manera indistinta como lo establece la ley, por lo que debe exhibir desde el escrito inicial de demanda las siguientes pruebas:

- Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

- La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;
- Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;
- Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones;
- Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Después de haber recibido la demanda, la Junta citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes, procurando, sin importar en qué etapa del procedimiento se encuentren, la conciliación entre ellas a fin de que celebren un convenio, estando facultados los miembros de la Junta para hacer las sugerencias que juzguen convenientes para dirimir el conflicto, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

Se dará por terminado el conflicto si las partes llegan a un convenio y será aprobado por la Junta produciendo todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo, empero si no se llegaron a él, las partes manifestaran los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones, si existen causas, entendiendo por éstas los documentos que tiendan a probar el origen del conflicto, que por su naturaleza no pudieran desahogarse, se les señalará día y hora para ello.

Subsiguientemente se ofrecerán y en su caso, desahogarán las pruebas admitidas, para que la Junta designe por lo menos a tres peritos; que satisfagan los requisitos enumerados a continuación, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado. De esta manera los peritos deben:

- I. Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate; y
- III. No haber sido condenados por delito intencional.

Esta designación es contenido de la fase inquisitiva en que se desarrolla el procedimiento, para que las Juntas puedan practicar o realizar investigaciones, o estudios especiales para dar solución al conflicto.

Las partes, dentro de los primeros diez días de los treinta que dispone la fracción VII del artículo 906, podrán presentar a los peritos; directamente, por conducto de la Junta o a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los ellos en sus dictámenes; así mismo los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a dichos peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

Es oportuno añadir al respecto la estimación que el Dr. De Buen realiza al considerar que el dictamen pericial deberá contener otros muchos factores además de los contemplados en la ley, como los que se mencionan a continuación, con la finalidad de no limitar a lo mínimo la actuación de los peritos, pues, y con justa razón, indica que este dictamen constituye el elemento total de dicho procedimiento:

- a) Instalación de la empresa
- b) Sistemas de trabajo
- c) Nivel técnico del personal obrero, administrativo y directivo. Estado de la capacitación y adiestramiento
- d) Tecnología en uso y su costo
- e) Productividad

- f) Dependencia del exterior para la adquisición de maquinaria, etc.
- g) Condiciones del mercado y empresas competidoras
- h) Línea de productos (servicios, mercancías en venta, etc.)
- i) Composición y número de la fuerza de trabajo
- j) Condiciones de trabajo
- k) Situación financiera y fiscal
- l) Organización administrativa
- m) Estado de las relaciones industriales
- n) Relaciones entre empresas y sindicato, en su caso
- o) Capacidad de crédito

De acuerdo al numeral 909, los peritos nombrados por la Junta tendrán las facultades siguientes:

- I. Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;
- II. Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y
- III. Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.

Posteriormente entregarán un dictamen que se agregará al expediente y se deberá entregar una copia a cada una de las partes, siendo esto asentado en autos por el Secretario, del día y hora en que hizo entrega de dichas copias, o bien, de la negativa de éstas para recibirlas, y deberá contener, por lo menos:

- 1. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
- 2. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;
- 3. Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;

4. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;
5. La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;
6. Las condiciones generales de los mercados;
7. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y
8. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.(a.910)

Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido la copia a la que se hace referencia, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen; sin embargo, la Junta en realidad no está obligada a tomar en cuenta dichas observaciones, puesto que la ley no lo exige así; sólo en las que se formulen objeciones, más tarde citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes en relación con los peritajes que rindieron y se podrán ofrecer pruebas que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen, si se llegara a demostrar su invalidez, la Junta entonces, deberá valorar dichas objeciones para resolver el conflicto.

La autoridad laboral jurisdiccional tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909, fracción I, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales. Dichas autoridades, instituciones y particulares, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.

Una vez desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho.

Transcurrido este término de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:

- Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes
- Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes
- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta
- Un extracto de los alegatos

Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Éste, al igual que el pericial, se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, ante la Junta, asentando, el Secretario, razón de dicha entrega o negativa para recibirla, el Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la entrega de dichas copias y se celebrará conforme a las siguientes reglas, establecidas en el artículo 888:

- Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formulados por las partes
- El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas
- Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado

Esta audiencia constituye una formalidad esencial del procedimiento, cuya omisión originaría una violación procesal.

Por último, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, como el numeral 919 establece, la Junta en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de

trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

Como bien señala el juslaboralista Sergio Tenopala Mendizabal, en los conflictos de interés profesional existe una subordinación necesaria de los intereses individuales de los trabajadores, razón por la cual la Ley autoriza a la Junta a modificar las condiciones de trabajo, aun reduciéndolas, con excepción de los mínimos legales, ya que la desaparición por quiebra o cierre de una empresa o establecimiento es siempre un mal mayor que el sacrificio que representa la reducción de sus condiciones laborales.⁷⁹

De tal suerte, se tiene que la resolución produce los efectos de una sentencia colectiva de naturaleza económica en la que crea o integra el derecho aplicable, el amparo de fondo es improcedente por contener situaciones económicas y no jurídicas, en todo caso procedería únicamente por violaciones a las formalidades procesales.

En relación a lo anterior, cabe citar el análisis que el Dr. Trueba Urbina⁸⁰ realiza, en el que califica al laudo de conflictos, como laudo económico, manifestando que:

*“En cuanto a su estructura, el laudo económico no difiere del jurídico, especialmente desde el punto de vista formal, pero en el fondo son distintos: el laudo jurídico aplica el derecho existente, **el económico crea el derecho objetivo**, en función parecida a la legislativa, estableciendo nuevas condiciones de trabajo o modificando las existentes. Esto es, por disposición expresa del art. 576 de la LFT, la resolución que pone fin al conflicto económico tendrá el mismo carácter y producirá los mismos efectos jurídicos del laudo, en cuanto al derecho que en él se crea, para ser aplicado erga omnes o en forma específica, según el caso”*

No obstante el desarrollo realizado de esta vía colectiva económica, es importante tomar en cuenta la problemática que se desprende de los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, materia importante de esta

⁷⁹ TENOPALA MENDIZABAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 2003, p.781

⁸⁰ TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado teórico...*, pags. 473 y 474

investigación, considerados gemelos; siendo absurda su repetición, los cuales establecen que el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes por presentarse, excepto cuando la huelga tenga como fin ser solidaria con otra, haciendo nugatorio el derecho que tiene el patrón al paro al otorgarle, el legislador, esa facultad a los sindicatos, toda vez que si los trabajadores perciben una afectación a sus intereses profesionales pueden simplemente presentar la solicitud para emplazar a huelga, en consecuencia la solicitud para ejercer la huelga no interrumpe el procedimiento solicitado por el patrón para suspender o terminar las relaciones de trabajo, como la ley lo señala, sino que termina con la posibilidad de llevarlo a cabo ya que la ley no señala su reanudación; y la única salvedad para someter el conflicto planteado por el patrón a la decisión de la Junta es la aceptación por parte de los trabajadores de ello manifestada por escrito.

En este orden de ideas, es evidente que existe una inequidad entre el factor social y el factor capital para ejercer sus respectivos derechos para suspender labores, pues de la interpretación de lo anterior se deduce que al patrón le es prácticamente imposible interrumpir temporalmente las actividades laborales, aun cuando pretenda preservar la fuente de empleo.

3.4 Procedimiento especial

Los conflictos relacionados con esta investigación que son susceptibles de resolución mediante esta vía sumaria, regulada por los numerales 892 al 899, son los siguientes:

- a) Artículo 28, fracción III; Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes: III. **El escrito que contenga las condiciones de trabajo** será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que

estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas [...].

- b) Artículo 204, fracción IX; Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: IX **Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores**, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón;
- c) Artículo 209, fracción V; La **terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores** se sujetará a las normas siguientes: V Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a **repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino** o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho [...].
- d) Artículo 418; En cada empresa, la **administración del contrato-ley** corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.
- e) Artículo 425⁸¹; El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.
- f) Artículo 427 fracciones I, II y VI; Son **causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento**: I. La **fuerza mayor o el caso fortuito**, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos; II. La **falta de materia prima**, no imputable al patrón; VI. La **falta de administración por parte del Estado** de las cantidades que se

⁸¹ El artículo 892 de la L.FT., dentro de los casos susceptibles de ser llevados a cabo mediante procedimientos especiales, señala al artículo 425 como uno de ellos, sin embargo lo que éste comprende es el momento en que el reglamento surtirá efectos, posiblemente el legislador se quiso referir al artículo 424, fracción IV, que a la letra señala: "**Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la Ley y demás normas de trabajo.**"

haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

- g) Artículo 434, fracciones I, III y V; Son **causas de terminación de las relaciones de trabajo**: I. La **fuerza mayor o el caso fortuito**, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; III. El **agotamiento de la materia** objeto de una industria extractiva; V. El **concurso o la quiebra legalmente declarado**, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.
- h) Artículo 439; Cuando se trate de **la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal**, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Y los conflictos que tengan por objeto el **cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios**.

Se da inicio al juicio con la presentación del escrito de demanda ante la Junta competente, en el que deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial observando las disposiciones que sean aplicables, respecto de las pruebas y las relativas al procedimiento ordinario; pudiendo el actor anexar sus pruebas a éste escrito inicial, dicha autoridad con diez días de anticipación, citará a una única audiencia, característica por la cual esta vía merece el apelativo de “sumaria”, al concentrarse las etapas de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución; que se efectuará dentro de los 15 días hábiles siguientes a la presentación de la demanda o al concluir las investigaciones respecto al pago de la indemnización en los casos de muerte

por riesgo de trabajo, debiendo ser notificada con diez días de anticipación, y se apercibirá al demandado que de no concurrir, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a la ley, lo anterior es en general aplicable para aquéllos que no concurren, excepto cuando se trate de la incomparecencia del actor, en cuyo caso se le tendrá por reproducido su escrito inicial junto con las pruebas ofrecidas.

En la audiencia de referencia, la Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876⁸² de la ley, de no ser posible, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas; pero si se ofreciera el recuento de los trabajadores, entonces se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931⁸³ de la LFT; concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

En otro orden de ideas, si bien es cierto que los procedimientos propios de los conflictos colectivos de naturaleza económica y el especial son las principales medidas de control para evitar el autoritarismo al terminar o suspender las actividades de una empresa o establecimiento por parte del

⁸² **Artículo 876.-** La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia.

⁸³ **Artículo 931.-** Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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 concurren al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo 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 de huelga; y

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

empleador, también lo es que resulte necesario emplear otras medidas coactivas para cumplir el laudo; es decir los procedimientos son el filtro inicial para que se autorice o niegue la suspensión o la terminación de las relaciones laborales; hipótesis que dan origen al paro, y con ello se evite dar lugar a un *lock out*, sin embargo, como consecuencia de la autorización del paro patronal se producen derechos en favor de los trabajadores; tales como el pago de indemnización, prima de antigüedad o la reinstalación, tanto para los que hayan sido reajustados, como para los que resulten perjudicados porque el patrón no reanude las actividades, o bien, avanzado el juicio, no acredite la causa de rescisión; por lo tanto para garantizar el cumplimiento de estos derechos, la legislación establece las siguientes medidas coactivas.

3.5 Medidas para garantizar los derechos producidos en favor de los trabajadores como consecuencia del paro.

Los Capítulos Primero y Segundo del Título Decimoquinto de la Ley Federal del Trabajo, prevén medidas de control para garantizar los derechos producidos en favor de los trabajadores derivados de la suspensión colectiva de las relaciones laborales; como los procedimientos relativos al embargo, remate y de preferencia de créditos, mismos que se mencionaran de manera tangencial a esta investigación en razón de que son utilizados la finalidad de que la ejecución de los laudos, se realice de manera pronta y expedita; acción que le corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, quienes, en caso de percatarse que el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, deberán girarle atento exhorto con las inserciones necesarias, facultándolo para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución, éste sin embargo, no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes. Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se ordenó

la ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse, una vez que sea haya otorgado la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante.

Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación del mismo, como lo señala el numeral 945 de la legislación laboral, el cual así mismo faculta a las partes para que entre sí convengan las modalidades de su cumplimiento, y en caso de que alguna de ellas no lo acate, los gastos que se originen en la ejecución de dichos laudos, correrán a su cargo; así mismo si el término señalado transcurre el Presidente, a petición de la parte que obtuvo resolución favorable, dictará auto de requerimiento y embargo.

3.5.1. Procedimiento de Embargo

Esta medida de control está regulada por los artículos 951 al 966 de la LFT, de los cuales se transcribirán los puntos que se consideran más importantes respecto al tema que nos atañe, tales como:

- **El material exceptuado de embargo concerniente a la suspensión de las actividades de una empresa es:** la maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades, precisamente para que no represente un obstáculo al reanudar las labores.

Cabe señalar que el artículo 964⁸⁴ establece la posibilidad de embargar una empresa o establecimiento, sin embargo dichas normas bajo las cuales se

⁸⁴ **Artículo 964.-** Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observarán las normas siguientes:

I. El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a:

a) Vigilar la contabilidad:

b) Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y los demás actos inherentes a su cargo.

II. Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del Presidente Ejecutor, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente; y

debe llevar éste no constituyen uno de los efectos que traen consigo las hipótesis que originan el paro, ya que, de la lectura de ellas se infiere que se trata del embargo de una empresa o establecimiento cuyo desarrollo continúa de forma habitual, lógicamente no pueden ser aplicables a los casos de suspensión o terminación de las relaciones laborales toda vez que éstas tienen por definición la separación del empleo por motivos ajenos al patrón, por lo cual los empleados no pueden seguir laborando.

- **Bienes embargables de una empresa o establecimiento, cuando se trate del cierre:** únicamente podrán embargarse aquéllos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de la ley, el cual indica que se deben observar las normas que a continuación se mencionan cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes:

- a) Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos
- b) El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.

Cuando el Presidente Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.

Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad

III. Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el Presidente Ejecutor, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo.

- c) El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

Por último, es importante mencionar que las diligencias de embargo no pueden suspenderse.

3.5.2. Procedimiento de Remate

Al igual que el procedimiento anterior, se mencionarán los puntos más relevantes respecto al remate, el cual está íntimamente ligado con el procedimiento anterior.

La ejecución deberá realizarse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo.

Este procedimiento a diferencia del que antecede, si establece que la empresa o el establecimiento pueden ser embargados, al efecto señala que:

- Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el Presidente de la Junta a Nacional Financiera, SNC, o a alguna otra institución oficial
- Servirá de base para el remate el monto de avalúo
- Si se trata de bienes muebles, el remate se anunciará en el boletín laboral o en los estrados de la Junta, en su caso y en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente ejecutor
- Si se trata de bienes inmuebles se recabará el certificado de gravámenes. Y el proveído que ordene el remate se publicará, por una sola vez, en el boletín laboral o en los estrados de la Junta, en su caso y se fijará, por una sola vez, en la Tesorería de cada entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores.

La diligencia de remate, al igual que la de embargo, no puede suspenderse.

Por último, si se estuviera ante la negativa del patrón de someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta lo condenará al pago de los siguientes conceptos, que como se advertirá, constituyen la misma sanción a la que se le impone en el caso de suspender o terminar las relaciones de trabajo injustificadamente:

1. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario
2. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II
3. Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162.

Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente, y en caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio para que se cumplimente la ejecución del laudo.

3.5.3. Procedimiento de preferencia de créditos

En cuanto a esta medida la legislación establece que tiene por objeto el pago primordial de un crédito con el producto de los bienes embargados.

De esta manera cuando exista un conflicto colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta; para los efectos del artículo 113 referente a las indemnizaciones que el patrón deba pagar, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos contra el patrón para que, antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, les notifique a fin de que se garantice el derecho preferente que la LFT les concede en dicha disposición.

Dicha solicitud se llevará a cabo de la siguiente manera: la preferencia de créditos deberá solicitarse por el trabajador ante la Junta familiarizada con el conflicto del que sea parte, indicando cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios para adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia.

Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta prevendrá a dicha autoridad haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos.

Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, bastará con que la Junta remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón se les notifique también respecto de dicho pago preferente.

Por otra parte, cuando en los juicios seguidos ante la Junta se haya dictado laudo por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, remitiéndole copia certificada del laudo, a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados; pero si el patrón antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, deberá cubrirse con éste el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención.

Si resultarán insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.

CAPÍTULO IV

EL PROCEDIMIENTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONÓMICA, COMO INSTRUMENTO EXCLUSIVO PARA LA TRAMITACIÓN DEL PARO PATRONAL

4.1 Análisis

Para finalizar con esta investigación se analizaran, de manera deductiva, todos los elementos fundamentales que se han presentado a lo largo del desarrollo de la vía por la que es tramitada la institución jurídico-laboral del paro patronal, para, posteriormente, ser explicadas con mayor precisión las reformas que se proponen a la Ley Federal del Trabajo, constituyendo así una crítica constructiva a la forma en que se lleva a cabo, por una parte, la terminación o la suspensión de las actividades laborales, y por otra, la modificación de las condiciones pactadas para la prestación del servicio personal y subordinado, pues como se ha referido anteriormente, no son lo mismo y no deberían ocupar el mismo medio de solución, ya que al tramitarse por la misma vía dan lugar al gran conflicto, materia de este estudio, que hace nugatorio el derecho del paro patronal .

Es dable acotar que el propósito de este estudio no ha sido sostener una postura socialista o paternalista, en el sentido de estar a favor sólo de los derechos de los trabajadores o sólo del empleador, sino defender eclécticamente, en particular a nivel colectivo, la coexistencia de ambas instituciones por igual trascendentales con la finalidad de que haya una concordancia con el equilibrio de los factores de producción pretendido por las normas de trabajo.

Ahora bien, partiendo de la clasificación que el Derecho Mexicano le ha otorgado a la disciplina laboral, la cual corresponde a la esfera del derecho social, se tiene que esta rama jurídica está encaminada a proteger en todo momento los derechos del trabajador, objetivo que es trazado como consecuencia, entre muchos otros hechos históricos sin duda relevantes, de lo

que Karl Marx denominó “la lucha de clases”, esto es, las pugnas entre el capital y el trabajo, o, dicho en palabras más humanistas, el empleador y el trabajador, factores fundamentales de los elementos de producción; constituyendo así, esta oposición de intereses económico-sociales, el sustento del Derecho del Trabajo, en virtud de que afectan la esfera jurídica de cada una de las partes; sin omitir mencionar que dicha controversia lleva inmersa la posibilidad de llegar a un punto de coincidencia en el cual las partes en conflicto entran en discusión para dirimir éste último mediante un procedimiento.

El enfrentamiento referido, entre trabajadores y empleadores, tiene sus raíces más profundas en el sistema de producción nacido de la Revolución Industrial como resultado de los abusos y opresión de los cuales fue víctima la clase trabajadora, al no contar con propiedades ni medios de producción que le proporcionaran una mejor posición económica, por lo que ésta fue empleada en condiciones inhumanas, debiendo soportar esa “cosificación” a la que estuvo sujeta, por la evidente necesidad vital de subsistir.

Así entonces es justificable, al tenor de estos hechos en los cuales el trabajador por sí solo es sumamente vulnerable en comparación con el patrón por ostentar éste los medios materiales para producir; que el Derecho Mexicano del Trabajo tienda a proteger al sector laborante; aunado a la intención con la que se desarrolló el primer paro en el país, del que se tiene información, al formar, los empresarios textiles de las regiones de Puebla, Veracruz y Tlaxcala, una organización patronal denominada “El Centro Industrial”, pretendiendo con ello formular un reglamento de trabajo para ajustar las condiciones laborales de su personal a sus propios intereses, en su particular beneficio; es decir, con dicho escrito querían evitar un posible ataque del “Círculo de Obreros Libres”, estableciendo condiciones autoritarias que explotaban al trabajador, sin embargo, de manera un poco irónica y obvia, los trabajadores reaccionaron con una huelga industrial textil misma que fue combatida con un paro patronal generalizado y no sancionado, esto es, el Estado permitió que se realizara porque no existían leyes que reglamentaran un caso de ese estilo y mucho

menos que protegieran al trabajador. Dicho paro, analizado desde la perspectiva actual, fue en estricto sentido un *lock-out*, debido a la arbitrariedad con la que se caracterizó, en beneficio sólo del patrón.

Por lo que, al tenor de estos hechos, se introduce la idea de que la fuerza del empleado a nivel colectivo es equiparable a aquella del patrón; en nuestro país se evidencia gracias al esfuerzo de los trabajadores realizado en la Revolución con auxilio de diversos personajes como el Maestro Mario De la Cueva, los Diputados Constituyentes, entre otros no menos importantes, quienes lograron reivindicar el trabajo mediante la promulgación de leyes laborales que contuvieran los derechos de los trabajadores; de las cuales el objetivo es equilibrar los sectores que representan al capital y al trabajo para conseguir una justicia social, estando en favor del trabajador en todo momento; razón por la que tanto a nivel individual como a nivel colectivo, se le ha otorgado mayores herramientas de defensa al sector obrero que al empleador, no obstante la renivelación en la que se encuentra aquél coaligado frente a éste.

No obstante que ambos sectores ostenten los derechos y obligaciones, podría decirse necesarios, para mantener una convivencia armónica, a nivel colectivo las normas laborales no mantienen ese balance, en concreto, cuando se trata de algo tan delicado como reajustar el personal, modificar las condiciones de trabajo, dar término a las relaciones laborales, o suspenderlas; en razón de que, si bien es cierto que los derechos reconocidos constitucionalmente que dan lugar a esas acciones, se encuentran en las fracciones XVI y XVII del apartado A del artículo 123 Constitucional, los cuales otorgan el paro y la huelga, al patrón y a los trabajadores, respectivamente; también lo es que la ley reglamentaria actual no contiene ninguna disposición explícita que se refiera al paro, es sólo mediante la interpretación del nexo que existe entre las causales que le dan origen, contenidas en los numerales que rigen el procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica y aquéllas plasmadas en la fracción XIX del apartado A del artículo 123 Constitucional, que se deduce la figura del paro y se sabe cómo darle

trámite, pero no qué es; pues para descifrarlo se debe acudir a los textos de diversos tratadistas y analizar que en realidad el paro es la necesidad que tiene el patrón de suspender o terminar, parcial o totalmente, con las actividades de su empresa o establecimiento, sin que medie una razón volitiva.

A mejor exposición, el derecho de huelga es un procedimiento otorgado a los trabajadores utilizado para suspender las relaciones de trabajo con la finalidad de lograr la obtención de un incremento económico en las condiciones laborales con que se desempeñan, que es en esencia el motor de esta institución, el mejoramiento de las condiciones de trabajo bajo las cuales se presta el servicio físico o intelectual, que se pactarán, se pactaron o se obligarán a cumplir. Y, por otra parte, el derecho al paro, es un derecho concedido al empleador, tramitado mediante el procedimiento que dirime la contraposición de intereses profesionales de índole económico, siendo utilizado únicamente cuando sea necesario suspender o terminar, parcial o totalmente, las relaciones de trabajo de una empresa o establecimiento, como consecuencia de diversas circunstancias mercantiles ajenas a la voluntad, tanto del empleador como de los trabajadores; tales como la fuerza mayor o el caso fortuito, la falta de materia prima, el exceso de producción, la incosteabilidad, la falta de fondos para la prosecución normal de los trabajos, la falta de ministración por parte del Estado, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, cuando las minas carezcan de minerales costeables o cuando se trate de su restauración al ser abandonadas o estar paralizadas; al concurso o la quiebra legalmente declarado, la reducción de personal cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo, y por último, cuando la autoridad sanitaria competente declare la suspensión de labores, situación que evidentemente no dependa del mercado.

Sin embargo; continuando con la exposición de motivos por los cuales se sostiene que las normas laborales a nivel colectivo no guardan el equilibrio que deberían de procurar entre los factores de producción, se advierte que la vía procesal por la cual es tramitado el paro, tiene una ambivalencia al ser utilizada

simultáneamente como el “sustituto pacífico” de la huelga, en razón de la facultad otorgada por el numeral 903 de la LFT a los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, o bien a la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, para plantear la modificación de las condiciones de trabajo o la suspensión de las actividades laborales, siempre que se afecte el interés profesional; es decir, cuando se perjudiquen los derechos del grupo y no sólo aquellos a nivel particular, sin importar el número de trabajadores que lo integren; por lo que hace de este procedimiento una garantía para que ellos se protejan contra posibles medidas unilaterales o arbitrarias del patrón, sin los riesgos de la huelga y derivado de lo anterior esta vía es entendida como el sustituto contencioso de aquella⁸⁵.

Se afirma, por lo tanto, que el paro patronal en México es una institución prácticamente inexistente, debido a que es anulable, tal como lo prevén los artículos 448 y 902 de la LFT, considerados gemelos, los cuales establecen la posibilidad de suspender la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes por presentarse, mediante el ejercicio del derecho de huelga, excepto cuando ésta tenga como fin ser solidaria con otra; haciendo anulando el derecho que tiene el patrón al paro, con la única salvedad de que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto planteado por el empleador a la decisión de la Junta.

De esta manera la institución del paro se encuentra en desventaja frente a la huelga, al ser inequitativo el otorgamiento del derecho para suspender labores al sector social y al capital, toda vez que al empleador le es concedido un derecho que ni siquiera está definido en la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, y un instrumento para tramitarlo que, no sólo está invadido por facultades dadas también a los trabajadores para tramitar las mismas peticiones que se pueden reclamar en el procedimiento de huelga, sino que se puede anular si los trabajadores perciben que se ejercerá arbitrariamente; sin embargo

⁸⁵ DE BUEN L., NÉSTOR; *DERECHO PROCESAL ...*, pág. 587

el sector laborante cuenta ya con una garantía para salvaguardar sus derechos si el patrón intentara actuar arbitrariamente, la cual consiste en las diversas sanciones que se le pueden imponer por este motivo; o bien, si no reanuda labores una vez terminadas las causas que originaron la suspensión de actividades, o si el patrón no logra acreditar la causa por la que rescindió las relaciones de trabajo.

En este sentido, es evidente que la institución concerniente a este estudio, se encuentra en un estancamiento derivado de un etapa histórica en la que fue indispensable reprimir toda clase de facultades que le pudieran permitir al empleador ejercitar acciones inhumanas en contra de los trabajadores, y, no obstante que el patrón en un momento histórico específico abusó de su recurso humano, actualmente existen leyes, tratados, organizaciones, instituciones en pro de los trabajadores, cuya finalidad es evitar con diversas medidas que éstos vuelvan a ser explotados; por lo cual la figura que rige la clausura de la fuente de labores por parte de la persona que la dirige en nuestro país, como muy acertadamente lo señala el Doctor Mario De la Cueva, ya no es entre nosotros, un arma en la lucha de clases, sino una medida dictada por las necesidades económicas del momento; es decir, las causales que conllevan al empleador a suspender labores están completamente fuera de su alcance, esto significa que no hay cabida para que la clausura del local de trabajo se dé con un *lock out*, ello en razón de que en México se tiene la institución del paro.

Se hace hincapié, nuevamente, en que no se sugiere la completa igualdad de circunstancias entre trabajadores y patrones, pero desde un particular punto de vista, se puede advertir que la inercia en la que continúan las leyes actuales, respecto a la falta de estructuración de un derecho propio del patrón para suspender labores, provoca una inequidad en los derechos de los elementos de producción a nivel colectivo, produciendo, a juicio propio, que ésta inequidad ocasione a su vez una ambigüedad, al asemejar una lucha por el poder; pudiendo pronosticarse un círculo vicioso originado por el otorgamiento de

derechos en demasía al sector laborante, en virtud de sus antecedentes como víctima, tomando posteriormente éste el lugar de “represor”, trayendo como consecuencia que el patrón procure defenderse y a su vez los trabajadores se contrapongan y así sucesivamente; pero no se trata en lo absoluto de esto, por ello se plantea lo siguiente.

4.2 Propuesta para reformar la Ley Federal del Trabajo

Se propone liberar el procedimiento que dirime los conflictos colectivos de naturaleza económica, de las situaciones que impiden al patrón ejercer el paro, de la siguiente manera:

- **Derogar los artículos 902 y 448.-** con el ánimo de evitar la intervención de los trabajadores en el procedimiento propio para ejercer el derecho de paro patronal, necesariamente se tendrían que derogar estos dos numerales absurdos, en virtud de que del contenido de ellos se desprende el gran obstáculo al cual se enfrenta el paro, reduciéndolo a una institución prácticamente inexistente, al establecer que el ejercicio del derecho de huelga, siempre que no tenga como objetivo ser solidaria con otra, suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica e incluso las solicitudes presentadas para iniciar dicho juicio, con la salvedad de que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo con que la Junta de Conciliación y Arbitraje dirima dicho conflicto; por lo que, interpretando la intención con la cual el legislador formuló esta barrera para clausurar parcial o totalmente el centro de trabajo, se deduce que añadió esas disposiciones con el afán de agregar un filtro más para evitar que el paro patronal se convirtiera en un *lock-out*, es decir para impedir el mal uso que el empleador podría hacer de esta vía, empleándola en su propio beneficio únicamente; no obstante, en la actualidad ya no es necesario limitar el paro al grado de anularlo, porque cuenta ya con diversos candados como la autorización previa de la Junta, el deber de acreditar que las causas que lo llevaron a tomar la determinación de suspender o terminar las relaciones de trabajo sean

completamente ajenas a su voluntad, las sanciones a que se hará acreedor si no reanuda las actividades, o bien si actúa con dolo; aunado a que la institución del paro patronal es una medida extraordinaria que el empleador se ve obligado a utilizar debido al apremiante momento económico que está viviendo, es decir, es ejercido porque la cabeza de la empresa o establecimiento está experimentado circunstancias mercantiles insostenibles, no porque repentinamente decida de forma unilateral cesar las relaciones de trabajo.

- **Reforma al artículo 903.**- se sugiere establecer expresamente bajo qué circunstancias cada parte, patrón o patrones y la colectividad de los trabajadores, podrá promover la vía en comento, reforzando así la posibilidad de que en verdad el empleador cuente con un instrumento especial para cerrar temporalmente la fuente de empleo por una necesidad eminentemente económica, que escapa por completo tanto de su voluntad como de los trabajadores; teniendo un panorama más claro respecto al momento en que deben utilizar dicha vía, de acuerdo a las acciones que deseen ejercitar, evitando que puedan interferir, unos u otros, en un momento dado en la tramitación de sus respectivas pretensiones.

Es decir, este numeral faculta indistintamente a ambas partes para plantear las hipótesis referidas en el artículo 900, la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, la suspensión o la terminación de las relaciones colectivas de trabajo, sin embargo, a juicio propio se estima pertinente que se debe diferenciar cuáles le corresponde a cada parte plantear, toda vez que la colectividad de los trabajadores cuenta ya con un procedimiento para suspender las actividades de la fuente de trabajo, o sea la huelga, aunado a que, mediante la interpretación derivada del análisis realizado en capítulos anteriores, se tiene que las causales económicas que dan origen al paro patronal,

precisamente por su naturaleza, deben ser tramitadas a través de esta vía; por lo tanto se deberían reservar la tramitación de las dos primeras hipótesis al patrón o patrones, siempre y cuando se refieran a los supuestos establecidos en las fracciones III, IV y V del numeral 427 de la LFT; permitiendo, por el contrario, que la figura de la modificación o implantación de condiciones laborales, pueda ser planteada tanto por la colectividad de los trabajadores como por el empleador, sólo cuando las situaciones establecidas en el artículo 426 de la legislación laboral lo propicien; tramitación que resulta, por lo extraordinario de las circunstancias mercantiles, independiente al procedimiento existente para revisar los contratos colectivos y los contratos-ley, el cual es normal e inherente a éstos, que cada año o bienalmente se deben examinar y decidir sobre la modificación o no de dichas condiciones contenidas en los mismos.

Así entonces, el texto del artículo 903 de la legislación laboral podría redactarse de la siguiente forma: “Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados únicamente por el patrón o patrones cuando, derivado de circunstancias económicas ajenas a la voluntad de las partes, sea necesario suspender o terminar las relaciones obrero-patronales; o bien, por aquéllos y por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, sólo cuando pretendan ajustar las condiciones de trabajo a la extraordinaria situación económica, que se establece en las fracciones I y II del artículo 426 de esta Ley, que ponga en riesgo la fuente de empleo; debiendo ser solicitado mediante demanda por escrito [...]”

Por otra parte, se advierte que el procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica, no puede ser utilizado para tramitar todas las causas que originan la suspensión de labores, en general, en razón de que

existen causales con naturaleza diversa a la económica, que así como ellas, traen como consecuencia la interrupción de actividades de la empresa o el establecimiento, debiendo ser tramitadas a través del procedimiento especial; y por ello no puede utilizarse sólo una vía para suspender, de manera colectiva, las relaciones de trabajo.

Es decir, las causales que conllevan a la suspensión de actividades laborales, se podría decir que, son de dos tipos, económicas y no económicas, surgidas todas ellas fuera del ámbito volitivo tanto del patrón como de los trabajadores; las económicas son las contempladas en las fracciones III, IV y V del numeral 427 de la LFT, que se refieren al exceso de producción, a la incosteabilidad de la explotación y a la falta de fondos para la prosecución normal de los trabajos, constituyendo éstas, en estricto sentido, las hipótesis que dan origen a la institución del paro patronal, dado que son circunstancias mercantiles que crean la necesidad en el patrón de interrumpir labores por razones exclusivamente financieras, mismas que, por su naturaleza, deben ser planteadas mediante el procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica; a diferencia de las causales establecidas en las fracciones I, II, VI y VII del mismo artículo, que se refieren a la fuerza mayor o el caso fortuito, a la incapacidad física o mental o la muerte del patrón, a la falta de materia prima, a la falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, y los casos que por contingencia sanitaria se tengan que suspender los trabajos; las cuales no ostentan una naturaleza económica porque son situaciones incontrolables que no pertenecen al ámbito mercantil, estando incluso algunas de ellas, como las dos últimas, sujetas a la voluntad de un tercero, motivo por el cual les corresponde ser tramitadas a través del procedimiento especial; siendo dable añadir que estas causas son las que diferencian al paro técnico del paro patronal, en virtud de que, se suspenden labores por hechos diversos a los mercantiles, no obstante que la empresa o el establecimiento se encuentre en un óptimo funcionamiento financiero.

Adicional a lo expuesto, es dable reflexionar sobre las consecuencias económicas que se desprenden de la clausura de una fuente de empleo, ya que, personalmente, se considera que se debe partir de la escala de la empresa o establecimiento para pronosticar, someramente, la utilidad que en la realidad tendría la aplicación del procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica como vía exclusiva para tramitar el paro patronal, aunado a la afectación que podría llegar a tener a nivel nacional, es decir, si se toma como ejemplo un establecimiento de menor escala, o sea, que no cuente con un gran número de trabajadores (en la inteligencia de que deberán estar sindicalizados para que se actualice la hipótesis de la afectación colectiva, advirtiéndose con ello que dicho establecimiento mínimo deberá tener 20 empleados⁸⁶); al cual el patrón haya intentado de diversas maneras mantenerlo en funcionamiento, y no obstante ello advierta que, derivado de los números arrojados por la contabilidad, deba cerrarlo por cualquiera de las causales expuestas en esta investigación, evidentemente afectará a un sector del mercado pero no a gran parte de él; en cambio si se toma como referencia una empresa a gran escala integrada por un sindicato mucho más robusto, tal como; sin hacer particular referencia, una concesionaria, entonces se estará ante un fenómeno llamado “bola de billar”⁸⁷, en el que la clausura de la empresa permeará a tal grado el mercado que producirá un desequilibrio económico a nivel nacional, incrementando las cifras de desempleo e incluso aquellas del empleo informal, dada la necesidad apremiante de los trabajadores para subsistir.

Empero, el propósito de sugerir que el procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica sea propio para tramitar el paro, radica esencialmente en que el origen del paro es de carácter económico, en razón de

⁸⁶ **Artículo 364.-** Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

⁸⁷ Éste fenómeno es explicado por Samuel Huntington, en su obra “*El choque de civilizaciones*”, aplicado en la teoría política, que si bien no es el caso que atañe a este estudio, si es útil para explicar lo que se pretende.

que sólo puede ser ejercido, mediante la aprobación previa de la Junta competente, cuando existan circunstancias en el entorno mercantil que lo originen y justifiquen; argumento que se fundamenta de hecho en las causales previstas en el artículo 426 de la LFT y en las fracciones XVII, XVIII y XIX del apartado A del artículo 123 Constitucional; con lo que se refuerza el objetivo de esta investigación, el cual se refiere a que el ánimo de liberar al procedimiento en comento de intervenciones que lo anulan, no es dañar al sector social ni tomar una postura contraria al derecho social, sino otorgarle un pleno reconocimiento a ese derecho dada la naturaleza económica que posee; ya que no obstante que ambos sectores resulten afectados, el uso pleno, no arbitrario, de este procedimiento por parte del patrón, evitaría que la deuda a cubrir por él, en virtud de la lamentable y extraordinaria situación en la que su negocio se encuentra, se eleve e incremente su dificultad de cobro; esto significa que si se clausurara la fuente de empleo oportunamente, existiría una probabilidad más alta de que el saldo a cubrir a favor de sus acreedores se pudiera pagar casi íntegramente, en razón de que la deuda se reduciría en proporción directa a la disminución de la demora, a la que actualmente está sujeto el cierre, atendiendo en todo momento a la jerarquía de créditos a saldar.

Supuesto que de hecho, la Ley de quiebras, en su numeral 79, también prevé, señalando que no obstante se deba considerar la conveniencia de conservar la empresa en operación; cuando así convenga para evitar el crecimiento de pasivo o el deterioro de la masa, el conciliador podrá solicitar al juez que ordene el cierre de la empresa, total o parcialmente, temporal o definitivamente.

En este sentido, se estaría también frente a la posibilidad, por supuesto no inmediata, de que se emprenda un nuevo negocio, teniendo la oportunidad de cambiar el giro de la empresa, contribuyendo nuevamente a la creación de empleo; teniendo en cuenta claro está, que los peritos, las autoridades y los particulares que intervengan en el procedimiento de clausura, deberán indagar meticulosamente si el cierre de la fuente de empleo no fue motivado por este

cambio de giro dolosamente para evitar el pago de deudas tanto a acreedores, como a trabajadores en materia de seguridad social, sin pretender abundar en ello, que en dado caso el patrón se estaría ante las sanciones laborales y penales correspondientes.

Por lo que, para concluir con esta reflexión, retomando los ejemplos mencionados, se puede vislumbrar que en el caso de establecimiento de menor escala será menos probable que se piense en emprender otro negocio que en la empresa de mayor escala. Puntualizando que el procedimiento objeto de este estudio es útil para agilizar los pagos producidos como consecuencia del cierre; juzgando desde un particular punto de vista que, si bien es cierto que al abrir un centro de trabajo se espera lo mejor, también lo es que no se puede pasar por alto la planeación oportuna de una estrategia para contingencias, ya que de lo contrario el conflicto susceptible de solución se tornaría en un caos mucho mayor.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Si bien al colectivo de los trabajadores le es reconocido, constitucionalmente, el derecho de huelga y éste es reglamentado por la Ley Federal de Trabajo para ejercerlo mediante el procedimiento respectivo; al empleador le es reconocido igualmente el derecho de paro, tramitado de acuerdo a las causales que lo originan, mediante las normas que rigen el procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica.

SEGUNDA. Todo movimiento de huelga debe tener su origen en el desequilibrio de los factores de producción por violaciones a los derechos del sector laboral, mientras que el paro patronal se sustenta en la interrupción de las actividades laborales, por razones financieras o económicas que afectan al centro de trabajo como tal, o sea, a la producción, con la expectativa de que una vez superado el problema se reanuden los trabajos.

TERCERA. El conflicto que se dirime mediante las vías procesales tratadas a lo largo de este estudio debe cumplir con requisitos específicos que lo hagan inequívoco respecto a su trámite, es decir, la pugna de intereses económico-sociales suscitada entre trabajadores y patrones necesariamente debe afectar al grupo o sindicato obrero y sólo puede ser tramitada por el colectivo; ello debido a que se encuentra en disputa el interés profesional, no el personal.

CUARTA. El punto toral que desvincula la figura de *lock-out*, de la del paro patronal, radica esencialmente en que, éste último es un derecho reconocido constitucionalmente otorgado al patrón, dada la necesidad que tiene de interrumpir las actividades de una empresa o establecimiento, causada por circunstancias mercantiles ajenas a la voluntad, tanto de él como de los trabajadores, que trae como consecuencia la suspensión o terminación, parcial o total, de las relaciones de trabajo, siendo requisito indispensable para que su ejercicio sea lícito, obtener la autorización previa por parte de la autoridad competente; mientras que el *lock out* es un acto unilateral del empleador, consistente en el cierre del local de trabajo con la finalidad de ejercer presión

sobre los trabajadores para mantener las condiciones existentes o crear otras más favorables para él, es decir, éste anglicismo que significa cierre o impedimento de entrada, actúa con el propósito de entorpecer el trabajo al personal y paralizar parcial o totalmente la explotación de manera deliberada, normalmente en respuesta a una reivindicación obrera.

QUINTA. Durante el desarrollo de esta investigación se advirtió que el paro patronal es una de las instituciones de derecho colectivo que poco se ha tratado en la disciplina laboral, en razón de que han sido pocos los estudiosos que han realizado publicaciones al respecto.

SEXTA. Se considera que las normas constitucional y legal se encuentran en un estancamiento al no contener expresamente el derecho de paro. En efecto, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se estipula, en la fracción XIX del artículo 123, que los paros son lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable y mediante aprobación previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de lo anterior se debe interpretar que dichas causas no pueden ser originadas por la organización sindical ni por algún conflicto surgido entre el sector patronal y obrero, sino por factores económicos externos en los que para nada intervenga la voluntad de una u otra parte, sino que estén sujetas a la situación del mercado.

SÉPTIMA. Contrariamente a lo comúnmente planteado, es opinión personal que, a nivel colectivo y respecto a la posibilidad de suspensión de labores, las normas laborales no guardan equilibrio entre los factores de producción; ello se afirma en razón de que el paro patronal, en realidad, se encuentra en desventaja frente a la huelga, toda vez que al empleador le es concedido un derecho muy limitado y un instrumento para tramitarlo también precariamente estructurado, con el agravante de que tanto ese derecho como su tramitación pueden quedar sin materia si los trabajadores perciben que se ejercerá arbitrariamente y por tal motivo plantean la huelga.

OCTAVA. El *lock-out* es, en estricto sentido, la antítesis de la huelga, por ser ambas una medida de fuerza en defensa de los intereses de los trabajadores y del empleador, respectivamente, que no requieren permiso de la autoridad laboral.

NOVENA. Analizando las figuras que contienen causales distintas para suspender las actividades de una empresa o establecimiento, se tiene que en realidad existen tres, el paro técnico, cuyo origen radica en circunstancias ajenas a las mercantiles, no obstante que la empresa o el establecimiento se encuentre en óptimas condiciones financieras; el paro patronal, producido únicamente por situaciones mercantiles que crean la necesidad en el patrón de interrumpir las labores; y la huelga planteada concertadamente por una coalición de trabajadores con el objeto equilibrar el factor capital y el social mediante la obtención de determinadas condiciones de trabajo de los patrones; debiendo, cada una, ser planteada mediante un procedimiento específico.

DÉCIMA. Se considera que se debe hacer una distinción en cuanto a la promoción del procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica cuyo planteamiento es posible, por igual, para las tres hipótesis contempladas en el numeral 900 de la LFT; es decir se debería diferenciar que sólo el patrón podrá tramitar la suspensión o terminación de las relaciones laborales mediante esta vía; y podrán, por otra parte, tramitar la modificación a las estipulaciones bajo las cuales se pactó la prestación del servicio personal, tanto la colectividad de trabajadores como el patrón o patrones, a la situación económica reinante en un momento determinado; procurando con ello limitar que los trabajadores pudiesen interferir en la tramitación de este tipo de procedimientos tratándose de la suspensión o terminación de la relación colectiva de la relación de trabajo.

DÉCIMAPRIMERA. Respecto de la resolución que pone fin al trámite del procedimiento para dirimir conflictos colectivos de naturaleza económica planteado para modificar o implantar condiciones de trabajo, cabe resaltar que crea o integra el derecho aplicable, es decir, crea el derecho objetivo, en

función parecida a la legislativa, estableciendo nuevas condiciones de trabajo o modificando las existentes, por lo que el amparo de fondo es improcedente, debido a que la sentencia contiene situaciones económicas y no jurídicas, sólo podría proceder por violaciones a las formalidades procesales.

DÉCIMASEGUNDA. El paro no es, en México, un arma en la lucha de clases, sino una medida dictada por las necesidades económicas del momento; es decir, las causales que conllevan al empleador a suspender labores están completamente fuera de su alcance volitivo, esto significa que no hay cabida para que el cierre temporal local de trabajo se dé unilateralmente.

DÉCIMATERCERA. A través de esta investigación se demuestra que sí es posible que el procedimiento para solucionar los conflictos de interés profesional de naturaleza económica, pueda ser activado exclusivamente por el patrón y se le dé trámite únicamente al paro patronal, más no puede ser el único procedimiento por el cual se pueda tramitar una suspensión colectiva de la relación laboral, ya que existen causas de procedencia diversa a la económica, como el caso fortuito, la fuerza mayor, la incapacidad física o mental del patrón, la muerte de él, la falta de materia prima, la falta de ministración por parte del Estado y la suspensión de labores por contingencia sanitaria; que deben ser planteadas en el procedimiento especial, siendo éste por lo tanto la vía por la que puede ser tramitado el paro técnico.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO GARCÍA, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, Ediciones Ariel, 4ª ed., Barcelona, España.
2. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del trabajo*, Oxford, México, 2000.
3. BORRELL NAVARRO, Miguel, *Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo*, 8ª ed., Sista, México, 2006.
4. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, IURE editores, México, 2007.
5. CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de derecho laboral*, Ediciones El Gráfico, Buenos Aires, 1950, t.III.
6. CARPIZO, Jorge, *La Constitución mexicana de 1917*, Porrúa, 11ª ed., México, 1998.
7. DÁVALOS, José, *Derecho colectivo y procesal del trabajo*, 5ª ed., Porrúa, México, 2008.
8. DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del trabajo*, Porrúa, 19ª ed., México, 2009, t.I.
9. _____, *Derecho procesal del trabajo*, Porrúa, 1ª ed., México, 1988.
10. DE LA CUEVA, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1961, t.II.
11. _____, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, 10ª ed., México, 1999. Tomo I y II.
12. DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, Porrúa, 34ª ed., México, 2005.
13. DICCIONARIO BÁSICO ESPASA, Madrid, Espasa-Calpe, 4ª ed., 1983, t.II.
14. Instituto de Investigaciones Jurídicas, *DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO*, UNAM, 11ª ed., México, 1998.
15. Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Enciclopedia Jurídica Mexicana*, México, Porrúa, 2ª ed., 2004.
16. GARCÍA MÁYNEZ, Eduardo, *Introducción a la lógica jurídica*, Fontamara, México, 2007.
17. LEXIPEDIA HISPÁNICA. *Diccionario Enciclopédico*, Planeta, vol. II, [s.l.i.], 2006.

18. OSSORIO Y FLORIT, Manuel y CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, *Diccionario de Derecho*, ed. Heliasta, Buenos Aires, 2010, t. A-I.
19. PÉREZ BOTIJA, Eugenio, *Curso de derecho del trabajo*, 6ª ed., Tecnos, Madrid, 1960.
20. PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente, *La huelga en el sistema jurídico mexicano. Sus perspectivas en la cultura laboral del siglo XXI*, Sista, México, 2007.
21. RAMÍREZ FONSECA, Francisco, *Suspensión, modificación y terminación de la relación de trabajo*, Editorial PAC, México, 1983.
22. RÍOS ESTAVILLO, Juan José, *Derechos de los patrones*, Cámara de diputados LVIII Legislatura, UNAM, México, 2001.
23. RUSSOMANO, Mozart Víctor y BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho del Trabajo (El empleado y el empleador)*, Cárdenas Editor, México, 1982.
24. SANTOS AZUELA Héctor, *Derecho colectivo del trabajo*, 2ª ed., Porrúa, México, 1997.
25. SANTOYO VELASCO, Rafael, *Justicia del trabajo*, Trillas, México, 2001.
26. TENA SUCK, Rafael, y Hugo Ítalo Morales, *Derecho colectivo del trabajo*, Sista, México, 2011.
27. _____, *Derecho procesal del trabajo*, 6ª ed., Trillas, México, 2001.
28. TENOPALA MENDIZABAL, Sergio, *Derecho Procesal del Trabajo*, Porrúa, México, 2003.
29. TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, Porrúa, 6ª ed., México, 1982.
30. _____, *Tratado teórico práctico del derecho del trabajo*, Porrúa, México, 1965.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1917, en www.juridicas.unam.mx
2. _____, Diario Oficial de la Federación 30-11-2012.
3. Ley Federal del trabajo, Medina Hnos., México, 1967.

4. _____, 1970, en www.juridicas.unam.mx
5. _____, 1983, en www.juridicas.unam.mx
6. _____, DOF 30-11-2012.

OTRAS FUENTES

1. AZUELA PADILLA, Félix, "Notas sobre el Derecho de Paro", *Boletín del Instituto Técnico Administrativo del Trabajo*, México, 1ª Época, núm.2, 1956.
2. MORALES SALDAÑA, Hugo Ítalo. "El paro patronal". Revista AMICUS CURIAE. Num.6, México, Año 1, 9 págs.
3. _____. "El sistema de justicia laboral". Revista AMICUS CURIAE. Num.6, México, Año 1, 9 págs.
4. ORTEGA SANCHEZ, Tito, Interpretación de la Fracción XIX del Art. 123, relacionada con el LOCK OUT, el paro y la suspensión del trabajo, tesis de licenciatura, México, UNAM, Facultad de Derecho, 1932
5. PRIEGO Y PRIEGO, Mariano, *Los paros en México (lo que es y lo que debe ser el derecho al paro)*, tesis de licenciatura, México, UNAM, Facultad de Derecho, 1952.

Vº.Bº.

P. Jaraqueta

27. 08. 2014