

CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

Marco Antonio MORALES MEDELLÍN*

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Conflictos laborales*. III. *Conflictos económicos*. IV. *Procedimiento*. V. *Conclusiones*.

I. INTRODUCCIÓN

Con el nacimiento de la primera Ley Federal del Trabajo,¹ surgieron nuevos conceptos sobre el derecho del trabajo, por lo que en esa nueva estructura, se clasificó a los procedimientos en ordinario y colectivo; por eso, se instauraron las juntas de conciliación y arbitraje, en donde los tribunales laborales actuaban como conciliador y árbitro.

El procedimiento ordinario sigue las reglas tradicionales de la jurisdicción y se concreta a verificar si existen o no violaciones a los preceptos jurídicos invocados por quien exige justicia; el colectivo económico no pretende la restauración del derecho violado, sino el equilibrio entre los factores de la producción, representados por capital y trabajo.

Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, los que ponen en juego un interés común de toda o una parte de la comunidad obrera, son aquellos que afectan la libertad de pensamiento, libertad sindi-

* Licenciado en derecho por la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Especialista en derecho del trabajo por la Universidad Nacional Autónoma de México y maestro en derecho por la misma institución. Abogado postulante en materia laboral y seguridad social. Encargado de litigio en el despacho Hugo Ítalo y Asociados, S. C.

¹ *Diario Oficial de la Federación*, 18 de agosto de 1931.

cal, derechos de los representantes de los trabajadores, y el derecho de huelga; así también, son de naturaleza colectiva los que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad.

Así ocurrirá si el conflicto tiene por objeto la creación, modificación de una norma laboral o la interpretación de las normas de derecho del trabajo, así se trate de leyes, costumbres, convenciones colectivas o sentencias arbitrales.²

II. CONFLICTOS LABORALES

Para la mejor comprensión del tema, es necesario definir a los conflictos laborales, entendiéndose como aquellos que surgen entre los factores de la producción, derivados de una relación de trabajo; el artículo 604, de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a los conflictos laborales, y establece:

Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

Por lo que la fracción IV, del artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo, indica:

Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

El *Diccionario jurídico mexicano* los define como:

En sentido estricto, son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, como

² De Buen, Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1974, t. I.

consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo.³

Como mencionamos anteriormente, los conflictos de trabajo se dividen en individuales y colectivos. Tenemos, como ejemplo, las demandas por despido en el primer caso o riesgo de trabajo, las que afectan intereses de grupos obreros, como son un emplazamiento a huelga por violaciones del contrato colectivo; o bien, por firma del mismo, de esta existen dos clasificaciones: las de naturaleza jurídica y aquellas de naturaleza económica, entendiéndose por las primeras de aplicación directa de la norma, y las segundas, las que tienden por la creación o modificación de las reglas de carácter económico entre las relaciones obrero patronales.⁴

Sirve de apoyo a lo antes mencionado la tesis de jurisprudencia:

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS. 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 un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.⁵

³ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario jurídico mexicano*, 10a. ed., México, Porrúa, 1997, p. 620.

⁴ *Cfr.* Climent Beltrán, Juan B., *Derecho procesal del trabajo*, México, Esfinge, 2001, pp. 205 y 206.

⁵ Tesis 85, amparo directo 4503/72, Séptima Época, Cuarta Sala, Apéndice 2000, t. V, p. 74. Fábrica de Papel Coyoacán, S. A., 6 de abril de 1973; mayoría de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo; amparo directo 6548/76, Petróleos Mexicanos, 30 de abril de 1979, unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo; amparo directo 3218/79, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 7 de enero de 1980, cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo; amparo directo 2865/78, Perfecto

III. CONFLICTOS ECONÓMICOS

Se define al conflicto económico como

...aquellos que no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma jurídica, sino cuya solución se apoya con exclusividad en consideraciones de carácter social y económico. Por esto, la característica distintiva en el derecho mexicano del trabajo de los conflictos económicos radica en la facultad del juzgador de crear libremente las normas que lo resuelvan y de establecer a su arbitrio condiciones especiales de trabajo, pudiendo inclusive modificar las bases de lo solicitado al plantearse el conflicto en la sentencia colectiva que se pronuncie...”.⁶

Es importante señalar que la definición transcrita con anterioridad, y en la cual se afirma que los conflictos económicos no cuentan con normas jurídicas para su solución, es decir, que cada decisión que tome el tribunal genera las bases para determinar los elementos de valoración al momento de dictar la resolución, esto es por las diferencias que existen en cada una de las empresas, no siendo posible que exista un procedimiento lineal, sino que más bien cada uno deberá ir tomando su propia forma de solución.

Por esta razón, es necesario observarlas para la solución de los conflictos colectivos de naturaleza económica; donde no hay nada escrito y la manera efectiva para resolverlos sin afectar a las partes, es a través de la conciliación.

No hay que olvidar que el conflicto económico es en rigor, un choque entre la necesidad de preservar la existencia de la fuente de trabajo, así sea reducida, y los derechos individuales de los traba-

Mercado Mondragón, 9 de julio de 1980, unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo; amparo directo 5323/79, Sindicato Patronal de la Línea de Autotransportes Urbanos de Acapulco, Benito Juárez, 10 de noviembre de 1980, unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo, apéndice 1917-1995, t. V, primera parte, p. 66, cuarta sala, tesis 93.

⁶ Lastra, Lastra, José Manuel, *Diccionario de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 2001.

jadores: al trabajo, en sí y a las condiciones de trabajo. De no poder resolver el conflicto, el gran final será el cierre total, sin recursos para el pago de las indemnizaciones, de manera que los perjuicios extendidos a toda la fuerza laboral e indirectamente a la sociedad, serán mucho mayores.⁷

Fundamentalmente, el proceso económico es instrumento de la justicia distributiva, en función de que el derecho del trabajo, ya sea la norma jurídica, procesal o substancial, es proteccionista o tutelar de la clase trabajadora; si no fuese así, entonces se trataría de otra disciplina. Por tanto, en el campo jurisdiccional, el proceso económico emanado de los conflictos que obedezcan a causas económicas entre el capital y el trabajo, es un medio de proteger a los trabajadores de perjuicios mayores en el peor de los casos, pues de no ser así no estaría regulado en la Ley del Trabajo.⁸

En otro conflicto de la misma naturaleza,⁹ nuestro máximo tribunal, reitero el criterio anterior en términos similares:

...Si el conflicto que resuelve una Junta de Conciliación y Arbitraje, es de orden económico, como en conflictos de esta índole las autoridades del trabajo están facultadas para dictar la resolución que estimen más conveniente, de acuerdo con los dictámenes de los peritos y con las objeciones de las pruebas presentadas por las partes, pudiendo hasta modificar las condiciones del contrato de trabajo y ofrecer una solución distinta a la que las partes hayan propuesto....

El procedimiento colectivo de naturaleza económica, tiene por objeto equilibrar las relaciones obrero-patronales, aplicando los principios de la justicia social, lo cual, implica el respeto absoluto de los derechos mínimos del sector obrero, y libertad para modificar las condiciones generales de trabajo que privan en el centro de labores.

⁷ De Buen, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, 1988, p. 559.

⁸ Trueba Urbina, Alberto, *Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo*, México, Porrúa, pp. 449 y 450.

⁹ SJF, t. XVI, p. 3788.

Y entonces, las prerrogativas concedidas al trabajador, que superan los mínimos constitucionales, tienen carácter dispositivo; por ello, pueden modificarse al tenor de los siguientes principios:

- a) Unilateralmente por el patrón, sin el consentimiento del trabajador, lo cual, a todas luces viola sus derechos y constituye una conducta ilícita.
- b) Mediante el procedimiento de huelga, la cual, al calificarse de existente, obliga a la contraparte a una aceptación del pliego de peticiones o, en su caso, arreglo conciliatorio.
- c) Conflicto colectivo de naturaleza económica, en cuya etapa conciliatoria las partes pueden llegar a un acuerdo.
- d) Paro técnico (neologismo contemporáneo), en donde las partes celebran un convenio colectivo modificando las condiciones de trabajo, sin afectar los derechos mínimos.

La situación crítica que ha vivido nuestro país con motivo de la globalización mundial, ha motivado que, los problemas del exterior, influyan en la economía nacional, provocando cierres, huelgas, suspensiones colectivas, etcétera. El Estado, consciente de la obligación de preservar el empleo, mantiene activas las fuentes de trabajo.

Es de tomarse en cuenta la siguiente tesis de jurisprudencia, en cuanto a los conflictos de naturaleza económica, que se transcribe a continuación:

CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO. Conforme a los artículos del 572 al 578, inclusive, de la Ley Federal del Trabajo, los conflictos de orden económico, tienen dos etapas claramente demarcadas: una, que tiende a la investigación de las condiciones que prevalecen en la fuente de trabajo, y otra, de carácter contencioso, en la que las partes plantean sus respectivos puntos de vista, rinden las pruebas relacionadas con las objeciones al dictamen, a efecto de que se pueda dictar la resolución correspondiente. Ahora bien, en la primera etapa, la Junta opera dentro del sistema inquisitivo, y es ella la reguladora del procedimiento y quien tiene que cuidar que los peritos y las comisiones asesoras, actúen de acuerdo con su encargo; por lo que la omisión en que haya incurrido la Junta, al no cuidar el desa-

rollo normal del procedimiento, nunca puede redundar en perjuicio de cualquiera de las partes, ya sea la patronal o la representante de los trabajadores, y en el caso, debe concederse el amparo, a fin de que la Junta resuelva el conflicto de orden económico, en los términos del artículo 576 del citado ordenamiento, en presencia del dictamen rendido por los peritos, las objeciones y las pruebas rendidas por las partes.¹⁰

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos, del 900 al 919, señala el procedimiento que se debe agotar para dirimir los conflictos colectivos de trabajo de naturaleza económica, permitiéndonos citar textualmente la jurisprudencia histórica, del tenor siguiente:

CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO, PROCEDIMIENTOS EN LOS (tesis histórica). Existen en la Ley Federal del Trabajo dos procedimientos señalados para la resolución de los conflictos entre patronos y trabajadores, los cuales se encuentran contenidos en los capítulos IV y VII del título noveno. El procedimiento ordinario comprendido en el capítulo cuarto, tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla con cierta disposición de la ley o con determinada obligación contractual que se ha impuesto. El procedimiento especial establecido en el capítulo séptimo, se integra por una serie de disposiciones bajo el rubro: “Conflictos de orden económico”, entendiéndose por tales, aquellos que se originan por la acción de complejas causas económicas, que dan lugar a frecuentes alternativas en la industria, que dañan o favorecen a determinadas negociaciones, puesto que se refieren a periodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan, subsiguientemente a períodos de prosperidad, provocando necesariamente aquéllos, una contracción y éstos, una expansión de todas las ramas productoras, con el licenciamiento u ocupación de muchos trabajadores o la disminución o aumento del capital destinado a remunerarlos. Las autoridades del trabajo, en estos casos, cumplen su papel de orientadoras de la producción,

¹⁰ Amparo directo en materia de trabajo 256/46, Tesis 95, Quinta Época, cuarta sala, apéndice 2000, t. V, Trabajo, P. R. SCJN, p. 56, Hernández de Rigada Petra, 14 de agosto de 1946, unanimidad de cuatro votos; ausente: Roque Estrada. La publicación no menciona el nombre del ponente. *Semanario Judicial de la Federación*, t. LXXXIX, p. 1719.

ajustándose a los principios que rigen la demanda y la oferta del trabajo; justifican su remuneración y las formas de realizarla, pues sabido es que las leyes del salario oscilan a menudo según que la producción industrial esté bien o mal dirigida, técnicamente, o que las cantidades producidas sean o no menores que las consumidas. De allí que el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo considere estos conflictos como de naturaleza especial, cuya tramitación es distinta de los términos establecidos para el procedimiento ordinario. Sucintamente, el juicio que nos ocupa tiene por objeto el que expertos o técnicos estudien y opinen sobre el conflicto planteado, señalando la forma de resolverlo, en un dictamen que es dado a conocer a las partes, a fin de que lo objeten, aportando al efecto las pruebas en que funden sus observaciones, para que la Junta del conocimiento dicte, sin más trámite, la resolución que corresponda. En consecuencia, el carácter predominante de un procedimiento como el señalado, no puede ser otro que la brevedad en los términos y la simplicidad en las actuaciones, sin que por esto deje de conciliarse la necesidad de otorgar a las partes, garantías suficientes de imparcialidad en los trámites, con una pronta y eficaz resolución que venga a restablecer el desequilibrio económico suscitado. Es, por tanto, inadmisibles que en controversias de esta índole, puedan seguirse o adoptarse no sólo instituciones procesales del derecho civil, pero ni aún las que pertenezcan al procedimiento ordinario, en materia de trabajo, máxime que la ley ofrece un sistema completo y coherente para resolverlas. Así, por ejemplo, respecto a los técnicos o peritos que conforme al artículo 572 de la Ley Federal del Trabajo, designa la Junta para que, asesorados de dos comisiones, una de obreros y otra de patronos y haciendo uso de la mayor libertad, lleven a cabo un completo estudio de las causas del conflicto, inspeccionen los establecimientos, recaben informes, etc., en un plazo previamente fijado en consonancia con la gravedad de la situación, estudio que, terminado, no pasa a la apreciación inmediata de la autoridad, sin antes ser motivo de objeciones por las partes, de conformidad con el artículo 576 de la misma ley, sería antijurídico suponer que dichos técnicos o peritos pudieran ser recusados, puesto que la deseada imparcialidad que se busca en sus opiniones, se logra ampliamente con el sistema mencionado de la ley, sin necesidad de hacer uso de recurso alguno tomado del sistema civil, y aun cuando el artículo 535 de la Ley Federal del Trabajo, manda que el auxiliar del presidente, en cada grupo especial, formule un dictamen haciendo breve

relato de las diversas actuaciones que se hubieren llevado a cabo, durante el juicio, para deducir de los hechos controvertidos los que deban tenerse por firmes y probados, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias, debe tenerse en cuenta que es precisamente la ausencia de estas disposiciones, dentro del procedimiento para los conflictos de orden económico y la redacción terminante de los artículos 575 y 576 del ordenamiento del trabajo, lo que hace innecesaria la opinión del auxiliar, y en cuanto a los alegatos, no siendo sin duda otra cosa que demostraciones por medio de razonamientos, es claro que a ellos se refiere la ley, cuando en su artículo 575 otorga a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen objeciones sobre el valor de los dictámenes periciales, ofreciendo al mismo tiempo los elementos que comprueben sus aseveraciones, atenta además, la disposición expresa del artículo 576, que ordena que después de celebrada la audiencia, debe dictarse resolución, de lo que se concluye que no siendo indispensable que en estos procedimientos se formule dictamen por el auxiliar, claro está que el mismo no puede ser entregado a los representantes obrero-patronales, ni tienen éstos que emitir opinión sobre su contenido, siendo tan sólo en la audiencia de discusión y votación donde deben emitir su fallo.¹¹

Los conflictos colectivos de naturaleza económica pueden tener las siguientes finalidades:

- a) Modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo.
- b) Suspensión o terminación de las condiciones colectivas de trabajo (salvo que la ley establezca otro procedimiento).

La conciliación representa un objetivo fundamental del proceso, la cual deberá intentarse en todas las fases procesales.

Constituye una omisión incalificable del legislador, haberla excluido como un principio general del derecho, no obstante que se considera la institución más importante de la disciplina.

¹¹ Amparo directo en materia de trabajo 2/38, Quinta Época, cuarta sala, apéndice 2000, t. V; Trabajo, P. R. p. 697, Compañía de Petróleo El Águila, S. A. y coags., 1o. de marzo de 1938, unanimidad de cuatro votos; excusa: Xavier Icaza; relator: Alfredo Inárritu, *Semanario Judicial de la Federación*, t. LV, p. 2008.

José de Jesús Castorena¹² lo señalaba en los siguientes términos:

La conciliación no es nada más un elemento del proceso, es también un carácter de él. Hay procesos o partes de él, dispuestos para alcanzar la conciliación; digamos la fase ante las Juntas Municipales y Federales de conciliación que concluye con una opinión del órgano para determinar el arreglo, sea que se acepte, sea que se introduzcan algunas modificaciones por las partes; digamos también del proceso de tipo económico, cuyo laudo es una fórmula conciliatoria más que una decisión, que no se apoya en las cuestiones debatidas, sino en las que por principio de equidad, considera la Junta esenciales del conflicto y cuya substanciación va encaminada a descubrir la verdad real, no la dispuesta por las partes; señalemos, por último, la oportunidad, en el proceso ordinario, después de pronunciado el laudo, que los artículos 589 y siguientes dan a las partes para encontrar una fórmula de cumplimiento o de ejecución, diversa de la que deriva de los mandamientos contenidos en el laudo.

Sin embargo, sus conceptos fueron pasados por alto en la Comisión Redactora de la Ley; y el Congreso de la Unión, se concretó a aprobarla sin el menor análisis, provocando esta laguna convalidada tácitamente en las diversas disposiciones jurídicas que privilegian la conciliación en los diversos procedimientos.

1. *El conflicto económico*

Por razones inexplicables procede la suspensión del trámite cuando los trabajadores ejercitan el derecho de huelga, salvo que decidan someter el conflicto al arbitraje de la junta.

Este precepto, es a todas luces inconstitucional, puesto que le niegan a una de las partes su derecho de acción ante las autoridades jurisdiccionales, condicionándolo a una decisión (potestativa), de los trabajadores, la cual, de no tomarse, paraliza los derechos fundamentales de una de las partes.

¹² Castorena, Jesús J. *Procesos del derecho obrero*, México, Imprenta DI-DIOT, p. 49.

Como es lógico suponer, la simple presentación de la demanda patronal en un conflicto colectivo económico que constituye el detonador para que los obreros promuevan una huelga, independientemente de su justificación, que se traduce en la aplicación del principio citado en detrimento de la empresa.

Durante mucho tiempo se discutió si la presentación del emplazamiento suspendía el conflicto colectivo, bajo una interpretación exegética, esto no es posible atendiendo a la propia definición,¹³ que considera la huelga como la suspensión efectiva de labores. Por otro lado, mientras no se actualice la interrupción de actividades, su ejercicio no se ha concretizado; luego entonces, el supuesto jurídico que prevé la paralización del conflicto colectivo no se concretiza en realidad efectiva.

De lo anterior, se infiere la necesidad de un estallamiento de huelga para no continuar con el trámite de la demanda interpuesta por la empresa, hasta que el conflicto obrero se someta a la impuntabilidad de la autoridad laboral.

2. *Modificación de condiciones*

Este concepto, incluido a partir de la vigencia de la legislación actual, considera los elementos económicos que incidieran en la contratación colectiva durante su vigencia, por tal motivo, los sindicatos o patrones se encuentran en posibilidad de variar las condiciones de trabajo, siempre y cuando se concreten las siguientes hipótesis:

- a) Circunstancias económicas que lo justifiquen.
- b) Aumento del costo de vida que origine un desequilibrio entre capital y trabajo.

El primer supuesto, es aplicable a los patrones; y, el segundo a los trabajadores.

En efecto, cualquier impacto económico en las finanzas de la empresa tendrá que ser negativo, resultando ilógico que en tiempos

¹³ Artículo 440, de la Ley Federal del Trabajo.

de bonanza, y esta promoviera un conflicto económico para mejorar las condiciones de laborales, ya que, unilateralmente lo puede hacer, o en su caso, acordarlo con el sindicato, el cual jamás se negaría al incremento de prestaciones del personal.

El segundo supuesto es aplicable a ambas partes; luego entonces, el desequilibrio económico justifica la necesidad de iniciar el conflicto colectivo, sin embargo, las organizaciones sindicales tienen otra vía más expedita, a través del emplazamiento a huelga, cuyo fundamento constitucional es precisamente el desequilibrio entre los factores de la producción.

Empero frente a la posibilidad alternativa de escoger la vía procesal, indiscutiblemente que la huelga será seleccionada.

La historia laboral mexicana, sólo registra un caso en el cual los trabajadores escogieron el conflicto colectivo para resolver sus diferencias (la expropiación petrolera de 1938), y tuvo como fundamento, la negativa de las empresas al acatamiento del laudo dictado por la Junta Federal de Conciliación, derivado de dicho conflicto.

En el caso, la excepción se fundó en el propio interés del gobierno, para conocer la situación económica de las afectadas, a través de los estudios periciales en sus contabilidades, lo cual no podía lograrse con la suspensión de labores derivada de una simple huelga.

La estrategia dio los resultados esperados, y al conocerse los estados financieros, no se justificaba la negativa a incrementar salarios y prestaciones, cuya desobediencia al mandato jurisdiccional, justificó ampliamente la expropiación petrolera.

3. Implantación de nuevas condiciones

En esta hipótesis, la empresa no invoca situaciones financieras; por el contrario, las nuevas inversiones, fusiones con otras sociedades, modernidad tecnológica etcétera, provocan exceso de personal que requiere reajuste o reacomodo.

El progreso y desarrollo siempre ha impactado en el sector laboral, y en forma inevitable modifica los términos de su contratación, por tal motivo, es el único caso donde la indemnización del personal

se incrementa en un mes más (cuatro en total), independientemente de las prestaciones accesorias.

4. *Suspensión colectiva*

Son causas de interrupción temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajadores, si se comprueba plenamente por el patrón.

5. *Terminación colectiva*

La conclusión definitiva de las relaciones con parte o la totalidad del personal, se concretiza también por la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, debemos hacer notar, sin embargo, sus diferencias en los casos de suspensión la empresa considera que las condiciones del mercado son temporales, y en un futuro inmediato cambiarán. En los casos de terminación se da un primer paso de suspensión y posteriormente se pide la terminación, con la posibilidad también que la terminación no transite por esta etapa previa.

6. *Riguroso cumplimiento de las normas especiales*

Por tratarse de un procedimiento *sui generis*, en su tramitación deben observarse estrictamente las normas procesales especiales, único caso en el que procedería el juicio constitucional, según lo determinó el máximo tribunal:

Las normas adjetivas fijadas en la Ley Federal del Trabajo, para la tramitación de los conflictos de orden económico, son de orden público y los Tribunales están obligados a acatarlas, para estar en posibilidad de dictar una decisión conforme a derecho, haciendo que ambas partes queden colocadas en situaciones procesales de justicia que permitan lograr el propósito ya apuntado; por lo que si del expediente original remitido por la junta señalada como responsable, aparece que el procedimiento seguido en un juicio de esa naturaleza, fue irregular, por no haberse seguido conforme a lo dispuesto por el artículo 579 de la Ley de la materia, en relación con lo que estatuye la fracción V del artículo 116 de la misma, debe tenerse por justificado el concepto de violación hecho valer por este motivos y concederse el amparo que por el mismo se solicite.¹⁴

Debemos tomar en consideración que este conflicto es el resultado del desequilibrio económico entre los factores de la producción, el cual tiene por objeto la suspensión, terminación de condiciones colectivas de trabajo, o la implantación o creación de nuevas condiciones de trabajo.

Artículo 900. Los conflictos colectivos de naturaleza económica, 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 presente Ley señale otro procedimiento.

Para muchos es considerado como una opción conciliatoria y contenciosa del procedimiento de huelga y la negociación colectiva, que mediante la rendición de peritajes financieros de la empresa se dictamina, y resuelven las medidas particulares de solución. En la práctica, este procedimiento es de difícil realización, ya que en términos del artículo 902 de la Ley laboral, el emplazamiento a huelga suspende su tramitación (huelga estallada).

¹⁴ Apéndice de jurisprudencia al *Semanario Judicial de la Federación*, México, 1955, vol. II, tesis 258, p. 498.

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 (huelga por solidaridad).

Las juntas, mediante este procedimiento, no se contraen a expresar el derecho, sino que crean la solución aplicable al caso concreto. Las conquistas laborales, por su carácter irreversible, deben prevalecer; sin embargo, ante el cierre definitivo de la fuente de trabajo, las condiciones deben modificarse, adecuándolas a las circunstancias económicas de las empresas, que se traducen en un beneficio, respetando los derechos mínimos consagrados en la Constitución.

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO O CONTRATOS-LEY. EN ELLOS NO SE PUEDEN PACTAR CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO INFERIORES A LAS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL NI CONTRARIAR LAS GARANTÍAS INDIVIDUALES. Las partes en la relación laboral, trabajadores y patrones, tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, siendo alguna de las formas o medios de hacerlo la celebración del contrato colectivo de trabajo, o bien, del contrato-ley, siempre y cuando no contravengan las disposiciones que, de manera imperativa, se encuentran establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que en tales contratos las condiciones generales de trabajo convenidas no podrán ser inferiores a las previstas en el artículo 123 de la propia Carta Magna, ni contrariar las garantías individuales consagradas en su capítulo I, del título primero.¹⁵

La suspensión de las condiciones colectivas podrá ser promovida por el patrón en los siguientes casos:

¹⁵ Tesis 2a. LXII/2001, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIII, mayo de 2001, p. 445

- a) Exceso de producción (artículo 427, fracción III).
- b) Incosteabilidad temporal (artículo 427, fracción IV).
- c) Falta de fondos (artículo 427, fracción V).

La terminación de las relaciones colectivas por incosteabilidad total (artículo 434, fracción II).

La implantación y modificación de las condiciones colectivas de trabajo, por las circunstancias económicas que la justifiquen (disminución de derechos contractuales).

La suspensión de las condiciones colectivas podrá ser promovida por los trabajadores en los siguientes casos:

- 1) Modificación de las condiciones colectivas de trabajo.
- 2) Circunstancias económicas que la justifiquen (aumento de derechos contractuales).
- 3) Aumento del costo de vida que origine desequilibrio entre el capital y el trabajo (artículo 426).
- 4) Sometimiento al arbitraje en huelga estallada (artículo 937).

La legitimación de los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteadas 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.

El medio idóneo para acreditar un conflicto colectivo de naturaleza económica es mediante, documentos o peritajes que acrediten la medida solicitada (estados financieros, contrato de trabajo, prestaciones, relación de trabajadores: nombres, salario y antigüedades: y, condiciones de trabajo, y peritaje de la situación económica de la empresa).

IV. PROCEDIMIENTO

La Ley Federal del Trabajo señala los requisitos necesarios para promover un conflicto colectivo de naturaleza económica, en artículo 903, de dicho ordenamiento; y señala lo siguiente:

Los conflictos colectivos de naturaleza económica 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, la cual 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.

Los documentos anexos a la demanda, según el artículo 904, son:

El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

- I. 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;
- II. 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;
- III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;
- IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y
- V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

La junta en su fallo, acorde con la solicitud de parte, deberá determinar la pretensión concreta, 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 mínimos consignados en las leyes, y podrá resolver lo siguiente:

- 1) Aumentar o disminuir el personal.
- 2) Aumentar o disminuir la jornada de trabajo.
- 3) Aumentar o disminuir la semana de trabajo.
- 4) Aumentar o disminuir los salarios.
- 5) En general, modificar las condiciones de trabajo.

1. *Audiencia inicial*

Deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes de recibida la demanda, desarrollándose bajo las siguientes reglas:

- a) La ausencia del promovente presume desistimiento tácito.
- b) La inasistencia de la contraparte, implicará inconformidad con todo arreglo.
- c) En el caso anterior el promovente deberá exponer a continuación, los hechos y causas que originan el conflicto ratificando su petición.
- d) Si concurren ambos, después de escucharlos, se les exhortará a una conciliación, debiendo intervenir los representantes de la junta, sugiriendo formas de conclusión conciliatoria.
- e) De suscribirse un convenio aprobado por la autoridad, concluirá el conflicto produciendo todos los efectos jurídicos a un laudo.
- f) Si no hay acuerdo, cada parte hará uso de la palabra, formulará peticiones, y ofrecerá pruebas ordenándose el desahogo de las que se admitan.

2. *Periciales de oficio*

- a) En la diligencia, la Junta deberá designar por lo menos a tres peritos para que investiguen los antecedentes del conflicto.

- b) Los peritos deberán formular su dictamen en un periodo no mayor de 30 días, sugiriendo la forma de concluir con la controversia.
- c) Cada una de las partes puede a su vez, designar a un perito para que se asocie a los anteriores, o rinda su dictamen independientemente.
- d) Las partes además, podrán designar comisiones para que acompañen a los peritos y formulen observaciones y sugerencias.

3. *Requisitos de los peritos*

- a) Mexicano en pleno ejercicio de sus derechos.
- b) Autorizado y capacitado para ejercer la técnica, ciencia o arte del dictamen.
- c) Si no se requiere autorización, demostrar conocimientos en la materia.
- d) No haber sido condenado por delito intencional.

4. *Intervención de las partes ante los peritos*

Las partes dentro de los primero diez días, concedidos a los peritos, para formular su dictamen podrán presentarles observaciones, informes, estudios y, todos los elementos que a su juicio deberán ser tomados en cuenta.

5. *Facultades periciales*

Los peritos de oficio realizarán todas las investigaciones y estudios que consideren indispensables actuando con toda libertad pudiendo inclusive:

- a) Solicitar informes y estudios a toda clase de autoridades, instituciones, órganos del Estado o particulares que se ocupen de problemas económicos relacionados con el tema a dictaminar.

- b) Practicar inspecciones en el centro de trabajo, revisando sus libros y documentos.
- c) Examinar a las partes y a todo aquel que se encuentre relacionado con el problema, formulándoles el interrogatorio pertinente.

6. *Contenido del dictamen*

- a) Hechos y causas que originaron el conflicto.
- b) Relación del costo de la vida familiar y salarios del personal.
- c) Salarios promedio en empresas de la misma rama y condiciones generales de labores.
- d) Condiciones económicas del promovente.
- e) Condición general de la industria que forma parte de la empresa.
- f) Condiciones generales del mercado.
- g) Estadísticas de la economía nacional.
- h) Sugerencias para solucionar el conflicto.

7. *Interrogatorio pericial*

- a) Una vez entregado el dictamen a la autoridad, y copia a las partes, estas pueden formular las observaciones pertinentes.
- b) De existir objeciones fundamentales, podrán ser citados para contestar las preguntas que se les formulen.
- c) La parte que se considera afectada con el dictamen, podrá ofrecer pruebas para justificar las razones de inconformidad.

8. *Actuaciones oficiosas*

- a) La autoridad laboral goza de facultades absolutas para complementar, aclarar o precisar cualquier punto relacionado con el dictamen, complementarse con informes de terceros, interrogar directamente a los peritos o designar comisiones para que practique investigaciones o estudios especiales.
- b) Los terceros deberán proporcionar a la autoridad y a los peritos oficiales, todos los informes que les soliciten, y coadyuvar para el mejor esclarecimiento de la controversia.

9. Alegatos

Una vez desahogadas todas las pruebas y previa certificación de la secretaria que así lo determine, las partes gozarán de un término de 72 horas para formular alegatos por escrito, y en caso de omisión se les tendrá por perdido su derecho.

10. Dictamen laboral

Declarada cerrada la instrucción, deberá formularse el dictamen, el cual se rige por los principios generales de las resoluciones laborales:

- a) Extracto de las exposiciones y peticiones de las partes.
- b) Síntesis del dictamen pericial y observaciones que se hubieren hecho.
- c) Enumeración y apreciación de las pruebas y diligencias practicadas por la Junta.
- d) Resumen de los alegatos.
- e) Motivos y fundamentos para solución del conflicto.

Cada uno de los representantes de la junta, recibirá una copia citándoles a una audiencia de resolución, la cual deberá realizarse en la forma acostumbrada para los conflictos ordinarios.

11. Contenido del fallo

La autoridad laboral deberá tomar en consideración el equilibrio y la justicia social que debe prevalecer en las relaciones entre trabajadores y patrones. Como una consecuencia goza de la más amplia libertad para:

- a) Aumentar o disminuir el personal.
- b) Aumentar o disminuir la jornada diaria o la semana de trabajo.
- c) Aumentar o disminuir los salarios.
- d) Modificar libremente las condiciones de trabajo existentes.

- e) Estas facultades aludidas con anterioridad solo son limitables por los derechos mínimos de los trabajadores consignados en la constitución y Ley Federal del Trabajo, que por su carácter irrenunciable no pueden ser motivo de disminución

Engrosado el laudo o sentencia económica colectiva, que crea condiciones nuevas de trabajo, y una vez recabadas las firmas de los representantes que votaron en el negocio, se turnará el expediente al actuario para que de inmediato lo notifique personalmente a las partes. Con gran polémica se estima que la resolución produce los efectos de un laudo, bajo la forma de sentencia económica colectiva, por lo que se considera improcedente el amparo de fondo, por referirse a condiciones económicas y no jurídicas, en todo caso, sería procedente por indebida apreciación de pruebas o por violaciones al procedimiento.

V. CONCLUSIONES

Podemos definir a los conflictos colectivos de naturaleza económica como aquellos que tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

En la ley de 1970 nos indica que los conflictos económicos no pueden resolverse en procedimiento ordinario, por lo que los mismos tuvieron que mantenerse al margen de los juicios individuales o colectivos, ya que su naturaleza es completamente diferente.

En la reforma de 1980, se analiza la exposición de motivos en donde se desprende que, por su propia naturaleza económica, este tipo de conflicto obedecen más a prácticas periciales que a los aspectos legales aplicable al caso.

En nuestra legislación laboral federal siempre ha aparecido en el capítulo de procedimientos los aspectos colectivos económicos y actualmente, por definición establece cuatro hipótesis para su ejercicio:

- La modificación.
- Implantación de condiciones.

- Suspensión.
- Terminación de relaciones de trabajo.

Los conflictos colectivos de orden económico, están relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, que por su naturaleza especial, no puedan resolverse mediante el procedimiento ordinario; por lo tanto, por la trascendencia que tiene en las relaciones obrero-patronales y la sociedad deben tener un lugar prioritario en el proceso del trabajo, sin embargo, la lentitud y obstáculos legales, lo convierten en un procedimiento de difícil realización.

La modificación, suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo en todos los casos deberían tramitarse mediante procedimiento sumario o especiales, para que se reduzca a una audiencia de conciliación; demanda y excepciones; ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución, con una regulación particular en peritajes y efectos de la sentencia, y sin la posibilidad de que el emplazamiento a huelga suspenda su tramitación.

Luego entonces, los titulares del derecho, en la mayoría de los casos, y ante los problemas procesales antes señalados, únicamente tienen el derecho de modificar las condiciones colectivas de trabajo, mediante la libre negociación, y buscar mejores opciones para la prestación del trabajo en la inteligencia de que dicha modificación no debe implicar la renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente, en favor de los trabajadores, como se resolvió en la tesis jurisprudencial que cito a continuación:

CONTRATO Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 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.¹⁶

¹⁶ Contradicción de tesis 2/97; tesis de jurisprudencia 3/99, aprobada por la segunda sala de este alto tribunal, en sesión pública del 18 de noviembre de 1998.