



Capítulo LVIII

Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica

De Buen, N. (2014). Procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica. En *Derecho procesal del trabajo* (20ª ed., pp. 1218-1236). México: Porrúa.

II. PROCEDIMIENTO ECONÓMICO

CAPÍTULO LVIII

PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

1. GENERALIDADES

El conflicto colectivo de naturaleza económica es el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción —expresión que sigue la nomenclatura constitucional— que debe subsanarse mediante la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien por la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Curiosamente la LFT (art. 900) confunde el conflicto con la vía para su superación y dice que “conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo...” Lo que tiene ese objeto es, precisamente, el procedimiento del conflicto y no el conflicto en sí.

En la parte final del art. 900, con cierto misterio y un poco curándose el legislador en salud, se dice que la solución será la indicada “salvo que la presente ley señale otro procedimiento”. Habría bastado decir “salvo que las partes compongan sus diferencias a través de la firma o revisión de un contrato colectivo de trabajo (o, en su caso, contrato-ley)” cuya finalidad es exactamente la misma, aunque las vías sean diferentes.

En realidad el procedimiento del conflicto económico debe entenderse como un sustituto contencioso de la convención colectiva.

Una característica fundamental de este procedimiento está dada por su profunda vocación conciliatoria. Quizá haya dos razones para ello. La primera habría de consistir en la idea, generalmente justa, de que no hay nadie mejor que las propias partes, conocedoras de las intimidades de las empresas, para encontrar solución a sus problemas. La segunda razón, no expresada en la ley, pero visible entre líneas, es que el Estado prefiere no comprometerse en decisiones que impliquen la modifica-

Derecho procesal del trabajo

ción forzosa de las condiciones de trabajo. Un error de medida puede traer consecuencias perniciosas y provocar el cierre definitivo de una empresa, con su caudal de responsabilidades económicas y de desempleo. La sentencia colectiva, utilizando la expresión en boga en el Cono sur de América tiene la firma y sello del Estado y, de esa manera, siempre habrá quien le eche la culpa.

Es claro que la solución convencional no es nada fácil. En el intento de arreglo juegan muchas veces vocaciones triunfalistas de una o ambas partes, resquemores, dudas, desconfianzas, viejos agravios, miedo al qué dirán y otra serie de factores que hacen difícil la solución. A nadie le cae mal la presencia del árbitro en que, de hecho, se constituye la junta de conciliación y arbitraje.

Se explica, entonces, que en el art. 901, el segundo del capítulo XIX, se diga que “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”.

Otro tema importante se produce a partir de lo previsto en el art. 902 que, en un error imperdonable, repite, casi al pie de la letra, lo indicado en el art. 448. En ambos se establece 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, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la junta” (La diferencia está en que en el art. 902 se dice que “manifiesten por escrito”, en tanto que en el art. 448 se dice, solamente, que “los trabajadores sometan el conflicto...”).

Es oportuno precisar que en el art. 902 se excluye la aplicación de sus disposiciones si la huelga tiene por objeto el señalado en el art. 450-V, esto es, la solidaridad con otra huelga.

Independientemente de lo discutible de la proposición, un primer problema radica en la interpretación de la expresión “el ejercicio del derecho de huelga”.

Por regla general las juntas de conciliación y arbitraje entienden que basta el emplazamiento a huelga para que deban suspenderse los procedimientos de conflicto económico. En mi concepto es un criterio equivocado, ya que siendo la huelga la suspensión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores (art. 440), su ejercicio consiste precisamente en la suspensión y no en la advertencia de que se suspenderán los trabajos si no se accede a cumplir las peticiones for-

muladas.

La hipótesis que subyace en la disposición comentada es que resulta inútil manejar por separado dos conflictos que pueden converger en una sola solución.

Pero es una hipótesis equivocada, ya que no todos los emplazamientos a huelga tienen por objeto fijar nuevas condiciones de trabajo.

El mayor riesgo de la interpretación dominante es que ante el planteamiento del conflicto por la empresa, bastará un emplazamiento que invoque, simplemente, violaciones, ciertas o ficticias, para que el conflicto quede en suspenso y las labores se tengan que continuar bajo condiciones que, se presume, no son las adecuadas.

No hay que olvidar que el conflicto económico es, en rigor, un choque entre la necesidad de preservar la existencia de una fuente de trabajo, así sea reducida, y los derechos individuales de los trabajadores: 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 indemnizaciones, de manera que los perjuicios, extendidos a toda la fuerza laboral e indirectamente a la sociedad, serán mucho mayores.

Al mantener el criterio vigente, que desde luego no se ajusta a la ley, las autoridades hacen nugatorio el procedimiento del conflicto económico y provocan, como es bien sabido, que una intencionada violación del convenio colectivo, real y premeditada, obligue a un emplazamiento a huelga que se convertirá en huelga infinita, sin salarios y con menores pérdidas para el empresario que las que resentiría de seguir trabajando.

Hay, ciertamente, en la solución práctica de las juntas, una gran dosis de demagogia y de populismo.

2. SUJETOS LEGITIMADOS

El conflicto colectivo de naturaleza económica está íntimamente relacionado con el denominado “interés profesional”. Se trata de un interés que pertenece a la categoría: trabajadores o empresarios, pero no a cada individuo en particular. Hay en ello una absoluta coincidencia con el interés en juego en la firma de un contrato colectivo de trabajo o en su modificación. No obstante, en el caso del conflicto económico, en notable diferencia respecto del convenio colectivo, la petición correspondiente puede ser formulada tanto por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos como por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento “siempre que se afecte el interés profesional” (art. 903).

Derecho procesal del trabajo

Por supuesto que también puede ser planteado y eso es lo frecuente, por el patrón o patronos interesados.

Ante la exigencia legal de que sea la mayoría de los trabajadores la que puede plantear el conflicto, debe concluirse que tratándose de grupos gremiales, generalmente minoritarios, no sería posible el planteamiento de un conflicto salvo que se tratara de trabajadores sindicalizados. Pero también debe inferirse del texto legal que si es un sindicato gremial y, por ende, minoritario, el que plantea el conflicto, su legitimidad no estará condicionada al apoyo de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, con lo que se hace notable la diferencia respecto del derecho de huelga (art. 451-II LFT).

3. REQUISITOS DE LA DEMANDA

En la segunda parte del art. 903 se establecen los requisitos que debe contener la demanda. Llama la atención que entre ellos no se exige como debiera, de acuerdo con la primera parte del art. 903, que se acredite ni el apoyo mayoritario de los trabajadores ni la comprobación de que se afecta el interés profesional. Claro está que éste puede simplemente inferirse de la naturaleza de las pretensiones que se hagan valer. Los requisitos son simples:

- 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.

A la demanda se acompañarán, según se indica en el art. 904:

- 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 soliciten;
- II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñen, 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

Derecho procesal del trabajo

V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Llama la atención el sentido oculto de esta disposición, que integra el art. 904. Porque un examen cuidadoso pondrá de manifiesto que se trata de un precepto pensado para los empresarios y no para un sindicato o para los trabajadores coaligados. Hasta aquí no ha llegado la idea de que la carga de la prueba la debe reportar el patrón, fundamentalmente. En la hipótesis, muy poco probable, de que fueren los trabajadores, sindicalizados o no, los promoventes, parecerían exigencias excesivas la presentación de los documentos que justifiquen la necesidad de las medidas y mucho más, un dictamen que refleje la situación económica de la empresa o establecimiento. No suelen estar las informaciones necesarias y previas al dictamen, a la disposición de los trabajadores. Lo cierto es que este tipo de conflictos suele tener un claro sabor empresarial y muy pocas veces, si es que alguna, los sindicatos los promueven. Mucho menos, los trabajadores coaligados. Prefieren los sindicatos ir a la huelga, invocando desequilibrios genéricos, que lanzarse a la aventura del trámite ante las JCA.

4. ADMISIÓN DE LA DEMANDA

En esta materia no existen suplencias de la queja ni advertencias a propósito de posibles contradicciones. La tutela se considera buena para los conflictos jurídicos y solo los promovidos por los trabajadores. Por ello el art. 905 no puede ser más simple: “La junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.”

5. AUDIENCIA INICIAL

Es interesante analizar, por separado, cada uno de los momentos o posibilidades de la audiencia en estos conflictos (art. 906).

5.1. *Ausencia de las partes.* La ausencia del promovente produce el desistimiento — implícito y legal— de la solicitud (frac. I). Hay una línea parecida a la que se produce cuando el sindicato no acude a la audiencia de conciliación en la etapa de prehuelga, lo que surte, con otro nombre, los mismos efectos (art. 927-II).

La ausencia de la contraparte impone, por el contrario, que se le tenga por inconforme con todo arreglo. En ese caso el promovente deberá hacer una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto “y ratificará su petición”

(art. 906-II).

5.3. *Concurrencia de ambas partes.* En ese caso se iniciará la audiencia con una exhortación de la junta para que procuren un arreglo conciliatorio que podría derivar, inclusive, de alguna sugerencia que juzgue conveniente hacer alguno de los miembros de la junta, con lo que el proceso conciliatorio se aproxima un poco a un acto de mediación.

5.4. *Celebración de un convenio.* “Si las partes llegan a un convenio —se dice en la frac. IV—, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo”.

5.5. *Continuación del procedimiento.* Ante la falta de un arreglo conciliatorio, cada parte expondrá los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones. Y aquí se agrega una frase incomprensible a la frac. V del art. 906: “y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello”. ¿Se trata de peticiones que no pueden desahogarse? ¿En qué consistiría, en esa hipótesis, el desahogo de las peticiones?

Todo parece indicar que a alguien, en la Comisión redactora de las reformas de 1980, se le cruzaron los cables y produjo un cortocircuito que aún echa chispas. Antes, ni en 1931 ni en 1970 existía un texto semejante.

5.6. *Ofrecimiento de pruebas.* Dice la frac. VI: “Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso desahogarse las pruebas admitidas.” Ello significa que en la misma audiencia, deberán desahogarse las pruebas. ¿También las testimoniales y confesionales, en su caso?

Nada indica, salvo esa frase sin demasiado sentido, que se tengan que desahogar necesariamente las pruebas en ese momento. Pero tampoco se señala en la ley que deban celebrarse otras audiencia de pruebas salvo la prevista en el art. 913 (interrogatorio por las partes a los peritos oficiales). La única conclusión lógica es que sí se deberán celebrar otras audiencias si la naturaleza de las pruebas ofrecidas lo requiere.

5.7. *Peritos oficiales.* En la medida que el objetivo principal del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica es la fijación de nuevas condiciones de trabajo, es evidente que la junta tendrá que apoyarse en opiniones técnicas que le proporcionen los elementos de juicio suficientes para ese propósito. Por ello en la frac. VII del art. 906 se indica que la junta nombrará tres peritos, por lo menos,

Derecho procesal del trabajo

“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...” Esa opinión, que no será necesariamente vinculatoria para la junta, permitirá, con los otros elementos de prueba, dictar la resolución final.

Las partes, a su vez, podrán designar un perito cada una de ellas, para que se asocie a los nombrados o rinda su dictamen por separado.

5.8. *Comisiones de las partes.* Una medida razonable aparece consignada en la frac. VIII: cada parte podrá nombrar una comisión, integrada por el número de personas que acuerde la junta, para que acompañe a los peritos en la investigación, pudiendo indicarles (*sic*) las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

6. PERITOS

Los peritos designados por la junta deberán satisfacer ciertos requisitos previstos en el art. 907:

- 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
- II. No haber sido condenados por delito intencional.

7. DICTAMEN DE LOS PERITOS OFICIALES

El dictamen pericial que, sin duda, constituye el elemento toral de los procedimientos de los conflictos económicos colectivos, no se puede limitar, pese a lo que diga la ley, a examinar los hechos y causas que dieron origen al conflicto. Además de ello se deben hacer las proposiciones tendentes a resolver esos hechos, atendiendo las alternativas que marca el art. 919. Ello presenta diversos aspectos, ya que un dictamen de esa naturaleza tendrá que considerar, entre otros muchos factores, los siguientes:

- a) Instalación de la empresa (maquinaria, equipos, muebles y enseres, lugar, medio ambiente, distancias de los lugares habitados, accesos, modernidad u obsolescencia de la instalación industrial, en su caso, etcétera
- b) Sistemas de trabajo.

Derecho procesal del 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, equipo, refacciones, insumos, etcétera.
- g) Condiciones del mercado y empresas competidoras.
- h) Línea de productos (servicios, mercancías en venta, etcétera).
- i) Composición y número de la fuerza de trabajo. Ausentismo.
- j) Condiciones de trabajo (individuales o colectivas o derivadas de un contrato-ley).
- k) Situación financiera y fiscal.
- l) Organización administrativa.
- m) Estado de las relaciones industriales.
- n) Relaciones entre empresa y sindicato, en su caso.
- ñ) Capacidad de crédito.

Quizá por ello, aun cuando no se expresa con claridad en la ley, en el art. 908 se faculta a las partes para que en los primeros diez días de los treinta en que los peritos deben rendir su dictamen, les presenten directamente o por conducto de la junta o a través de las comisiones “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 peritos, en sus dictámenes”.

Por la misma razón se autoriza a los peritos a realizar las investigaciones y estudios que juzguen convenientes, pudiendo actuar “con la mayor amplitud” (art. 909), lo que les permite:

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 convenientes.

Derecho procesal del trabajo

El contenido del dictamen está determinado con claridad en la ley (art. 910) y aunque en general atiende mucho más a las causas del conflicto, finalmente rompe esa línea para expresar, en la fracción final, que deberá proponer la forma en que se deba resolver el conflicto agregando un “según su parecer” que evidentemente está de más.

Artículo 910.—El dictamen de los peritos deberá contener, 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 empresas 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;
- VII. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y
- VIII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

8. OBSERVACIONES DE LAS PARTES

En ese juego evidente de corresponsabilidad en la solución del conflicto: autoridades y partes interesadas, la ley da una intervención importante a las partes y les permite formular observaciones al dictamen —sin olvidar las que hayan podido hacer valer sus propios peritos y los miembros de las comisiones—, a cuyo efecto se les concede un término de setenta y dos horas a partir de que, conforme al art. 911, se les entregue una copia a cada una de ellas, agregando el original al expediente. Para la precisión de la fecha, el secretario de acuerdos hará constar el día y hora en que se haga entrega a las partes de esas copias.

En el mismo art. 912 se faculta a las juntas para citar a una audiencia de objeciones en que las partes podrán interrogar a los peritos en relación a sus peritajes. También podrán ofrecer pruebas que tengan por objeto “comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen”.

Derecho procesal del trabajo

9. FACULTADES DE LAS JUNTAS

Dada la clara responsabilidad que a las juntas compete en este tipo de negocios, la ley es generosa al otorgarles facultades “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... interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales” (art. 913).

Este facultamento está acompañado, además, de una regla específica que obliga a las autoridades, instituciones y particulares citados en el mismo capítulo “a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten” (art. 914). Es claro que esa facultad coincide con la genérica del art. 783, pero no está mal el énfasis que de su reiteración deriva.

10. ALEGATOS

En un término de setenta y dos horas y por escrito, las partes podrán formular alegatos. De no hacerlo en tiempo, se tendrá por perdido su derecho (art. 915).

11. DICTAMEN

Una vez concluido el término para alegar, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará un dictamen dentro de los siguientes quince días que, al tenor del art. 916, deberá contener:

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

Una copia del dictamen se entregará a cada miembro de la junta, haciendo constar en autos el secretario las circunstancias de su entrega y, en su caso, que se negaron a recibirlo (art. 917).

Derecho procesal del trabajo

Esa referencia curiosa a la negativa de un miembro de la junta para recibir la copia del dictamen no obedece sino al deseo de evitar dilaciones extraordinarias que podrían derivar del hecho de que el representante rebelde afirme no haber contado con la copia, aplazando *sine die* la resolución. Pero lo normal es que recoja la copia cuanto antes para poder comentar el dictamen con la parte que represente, aun cuando ello no sea excesivamente ortodoxo.

12. AUDIENCIA DE RESOLUCIÓN

La audiencia de discusión y votación deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que fueron entregadas las copias del dictamen a los miembros de la junta. Se celebrará, dice el art. 918 “conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de esta ley”, con lo que hace referencia al procedimiento ordinario.

13. LAUDO

El art. 919, que señala el contenido y propósitos del laudo dictado en este procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica es, en alguna medida, una expresión de humor negro. No puede entenderse, de otra manera que considere de “justicia social” separar trabajadores, disminuirles el salario o las condiciones de trabajo, en general, etcétera.

Vale la pena reproducir su texto... y no olvidarlo:

Artículo 919.—La junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, 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.

Por si hubiera algunas dudas de la vocación patronal de este procedimiento, el art. 919 acaba con ellas.