

CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

De acuerdo con el Art. 900 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), es posible definir a los conflictos colectivos de naturaleza económica como “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.”

1. Conflictos que deben tramitarse bajo este procedimiento

La exposición de motivos de la LFT de 1970 se refiere a la calificación de los conflictos en términos que siguen siendo aplicables. Los conflictos de trabajo han sido clasificados por la doctrina y por la jurisprudencia de conformidad con dos criterios.

De acuerdo con el primero, se dividen en individuales y colectivos, según que los intereses en juego sean los de uno o varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, despidos o riesgos de trabajo, bien que se trate de intereses de los grupos de trabajadores, esto es, de conflictos que afecten los intereses generales de las comunidades obreras.

La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, unos de naturaleza jurídica y otros de naturaleza económica: los primeros son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos correctos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patronos.

La característica de los conflictos colectivos para distinguirlos de los individuales en la jurisprudencia mexicana va más allá de los intereses de categoría profesional, según la tesis de Carnelutti. Esto porque atiende a que esté involucrado el interés de la

comunidad obrera, o el del sindicato como representante de esa comunidad, sin que importe el número de los trabajadores, ya que la diferencia reside en que esté en juego el interés individual o el colectivo en las acciones ejercitadas. Puede darse el caso de que en una misma demanda el sindicato ejercite acciones individuales a nombre de sus afiliados y acciones del sindicato como entidad, y entonces debe atenderse el carácter predominante de las acciones ejercitadas, de conformidad con el criterio sustentado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRF), pues por el solo hecho de reclamarse cuotas sindicales, por ejemplo, no puede convertir en colectivo un conflicto en que se ejerciten las acciones individuales por despido injustificado de un grupo numeroso de trabajadores. Los conflictos colectivos, se dividen a su vez en jurídicos, o de naturaleza económica, conforme a la clasificación adoptada por la Organización Internacional del Trabajo.

Los conflictos jurídicos se refieren a conflictos de derecho porque se trata de la aplicación de una norma preexistente, y los de naturaleza económica a conflictos de intereses donde el juzgador crea la nueva norma. En opinión de algunos, en los primeros subyacen intereses económicos, y en los segundos la función jurisdiccional se desenvuelve mediante un procedimiento jurídico. Se estima que deben de ser conflictos de equidad, ya que la facultad discrecional del Juzgador no está sujeta a las reglas del juicio ordinario y la sentencia colectiva en la que culmina el conflicto colectivo de naturaleza económica otorga amplias facultades al Juzgador para 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”, aunque no podrá reducir los derechos mínimos consignados en las leyes, esto en los términos del Art. 919 de la LFT. Dentro de ese marco, la sentencia colectiva que resuelve el conflicto no es atacable en amparo por cuanto al fondo, sino únicamente por infracciones al procedimiento.

2. Tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica

Las normas adjetivas fijadas en la LFT, 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 ello, el Art. 901 apunta que:

“En la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, los Tribunales 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.”

Esto propicia ampliamente la solución conciliatoria del conflicto mediante la celebración de un convenio entre las partes en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado sentencia colectiva.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, conforme el Art. 903:

“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.”

Ahora bien, cabe presentar la demanda del planteamiento del conflicto, cubriendo los requisitos indicados en el Art. 903. Lo anterior acompañando, según el caso, la documentación a que se refiere el Art. 904, y una vez recibida por el Tribunal en términos del Art. 905, podrán comparecer las partes ante el mismo para celebrar el convenio; ya que entonces el tribunal tendrá a la vista la documentación y elementos justificativos para la aprobación del convenio, dentro del marco de garantías a los derechos de los trabajadores que establece el Art. 919 (véase Recuadro 1).

Recuadro 1.

Los documentos que acompañan a los requisitos del Art. 903 se indican en el Art. 904, los cuales son:

- 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.”

Suspensión de la tramitación de los conflictos por el emplazamiento

Es necesario apuntar que, de acuerdo con el Art. 902, el ejercicio del derecho de huelga

“suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante el Tribunal 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 del Tribunal.

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

El propósito del Art. 902 ha sido planteado por Mario de la Cueva como el de evitar que las empresas, ante la proximidad de la revisión de los contratos colectivos, planteen conflictos de naturaleza económica, por lo que hace nugatorios los efectos del emplazamiento a huelga. En cuanto a la salvedad de que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo con el someterse a un conflicto a la decisión

del Tribunal, a que se refiere el Art. 902, se estima que no puede dar lugar a que los trabajadores planteen simultáneamente un emplazamiento de huelga y un conflicto colectivo de naturaleza económica, porque se trataría de dos acciones reunidas sobre el mismo objeto. De esta forma, si después de un emplazamiento de huelga se plantea por el sindicato emplazante un conflicto de carácter económico a la misma empresa, la vialidad legal de la tramitación del mismo se encuentra en la facultad de los trabajadores de someterse al conflicto de la huelga, una vez calificada de existente, al arbitraje del Tribunal, conforme al Art. 937 de la LFT.

3. Fases del procedimiento

Como se mencionó previamente, una vez iniciado el procedimiento, se presenta la demanda del planteamiento de conflicto (cubriendo los requisitos de los Art. 903 y 904). Luego, siendo esta demanda recibida por el Tribunal, se considera lo señalado en el Art. 905, a saber:

“El Tribunal, inmediatamente después de recibir la demanda, ordenará emplazar a la parte demandada para que conteste en el término de quince días. El escrito de contestación deberá reunir los mismos requisitos exigidos para la demanda, incluyendo en su caso la objeción de pruebas de la contraparte, las excepciones procesales y las pruebas con que éstas se acrediten.

Con la contestación se dará vista a la parte actora para que en el término de cinco días manifieste lo que corresponda y, en su caso, objete las pruebas de la demandada. De objetar las pruebas, deberá ofrecer los medios probatorios conducentes.

Desahogada la vista o transcurrido el plazo para su desahogo, el Tribunal citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los veinticinco días siguientes.

En el auto que señale día y hora para la celebración de audiencia, el Tribunal se pronunciará respecto de la admisión de pruebas ofrecidas por las partes, ordenando su desahogo dentro de dicha audiencia.

La prueba pericial se rendirá por medio de peritos oficiales, quienes deberán aceptar el cargo dentro de los tres días siguientes a la fecha de su designación. El dictamen de los peritos oficiales deberá presentarse con al menos diez días de anticipación a la fecha de audiencia a fin de que se le corra traslado con copia del mismo a las partes para que éstas puedan realizar por escrito las objeciones y alegatos que estimen convenientes, lo cual deberán hacer en el plazo de los cinco días siguientes a su recepción. Cada parte podrá designar uno o más peritos para que se asocien a los nombrados por el Tribunal o rindan su dictamen por separado.

Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine el Tribunal, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.”

De manera posterior, se desarrolla la audiencia conforme las normas observadas en el Art. 906, las cuales se muestran a continuación:

“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, el Tribunal, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de este 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 el Tribunal, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a una sentencia;

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 y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a desahogar las pruebas admitidas, y

VII. Desahogadas las pruebas, se concederá el uso de la voz a las partes para formular alegatos en forma breve y se declararán vistos los autos para sentencia.”

Cuando se ha declarado cerrada la instrucción, el Tribunal dicta sentencia dentro de los siguientes treinta días, considerando que el Art. 916 indica el contenido de la misma:

“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 el Tribunal;

IV. Un extracto de los alegatos; y

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

4. Facultades del Tribunal para modificar las condiciones de trabajo en la sentencia

Se retoma que el Art. 919 apunta que:

“El Tribunal, 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.”

La limitación establecida en la parte final del Art. 919, consiste en que:

- En caso de haber una reducción de salarios, éstos no podrán ser fijados en un monto inferior a los salarios mínimos generales o profesionales, según la naturaleza del servicio;
- En caso de haber una reducción personal, deberán de ser cubiertas las indemnizaciones legales y las prestaciones estipuladas en el contrato colectivo, además del pago de la prima de antigüedad, de conformidad con la fracción III del Art. 162 de la LFT.

A este respecto, el Tribunal está facultado para modificar las condiciones de trabajo, siempre que no se afecten los derechos mínimos establecidos por la CPEUM y la LFT.



Referencias:

DOF. (2022a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma DOF 18-11-2022.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

DOF. (2022b). Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Morales-Medellín, M. (2014). Conflictos colectivos de naturaleza económica. En P. Kurczyn y R. Tena (Eds.), *Temas selectos de derecho laboral. Liber amicorum: Homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña* (pp. 311-334).

UNAM. <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=3809>

SCJN. (s/f). Ley Federal del Trabajo.

<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428Y/yq05AVuZE5nu9oMSFhPv+BrASLOVxuoxh/IT3/daaw==>