

Unidad 25

- Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo

“La modificación colectiva de las condiciones de trabajo, así como la suspensión y terminación de las mismas dan origen a los llamados conflictos de orden económico, que se resuelve mediante sentencias colectivas, ya que los laudos son resoluciones que recaen única y exclusivamente en los conflictos de orden jurídico.”

1. Modificación colectiva de las condiciones de trabajo

La modificación colectiva de las condiciones de trabajo, así como la suspensión y terminación de las mismas, dan origen a los llamados “conflictos de orden económico”, que se resuelven mediante sentencias colectivas, ya que los laudos son las resoluciones que recaen única y exclusivamente en los conflictos de orden jurídico.

De acuerdo con el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos de los trabajadores o patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, solamente cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Desde luego, el juicio que implica dicha modificación se debe tramitar de acuerdo con las disposiciones específicas de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Lo anterior resulta, sin embargo, teórico, ya que por disposición expresa de los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, cualquier emplazamiento a huelga suspende la tramitación de los conflictos de orden económico y por lo tanto cuando el patrón inicia un juicio de esta naturaleza, el sindicato simplemente procede a emplazar a huelga, y el patrón se queda sin conflicto y con huelga.

2. Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

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;

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.

Para suspender las labores en una empresa debe plantearse el conflicto de orden económico ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, lo cual es siempre inoperante.

La jurisprudencia 173 establece que los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa autorización de la Junta.

La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Consideramos correcto el criterio de que se tome como base el escalafón para que sean suspendidos en primer término los trabajadores de menor antigüedad.

En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desaprobe:

II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes.

La fracción I de este precepto faculta al patrón a suspender los trabajos con la única obligación de que se dé aviso a la Junta de dicha suspensión, la que, posteriormente, y previo el procedimiento respectivo la aprobará o desaprobará. En tal supuesto la Junta tendrá que resolver sobre un hecho consumado.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

El tiempo probable de suspensión no se encuentra limitado por la ley.

El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 50 comprenden, a diferencia de las relativas al artículo 48, el pago de veinte días de salario por cada uno de los años de servicio prestados.

El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará 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, y estará 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.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo 48 comprenden únicamente el pago de tres meses de salarios y salarios caídos.

3. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

De acuerdo con el artículo 434 de la ley, son causa 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;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; El artículo 38 se refiere a las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

En los casos anteriormente señalados se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 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 Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y,

III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

La fracción I no obliga al patrón a que previamente a la terminación dé aviso de la misma a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En el caso de la fracción II del 434 el procedimiento se regirá por lo dispuesto en los artículos 791, 792 y demás relativos.

En los casos de terminación de los trabajos 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.

Resulta verdaderamente injusto el que se obligue a pagar esta indemnización de los casos de muerte del patrón, o casos fortuitos de fuerza mayor. En la práctica será difícil que se cumpla este precepto en dichos supuestos.

La prima de antigüedad deberá pagarse en todos los casos.

Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomarán en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

El artículo 154, se refiere a las obligaciones de preferir a ciertos trabajadores en igualdad de circunstancias, lo cual de suyo es muy difícil de probar.

Finalmente el Art. 439 dispone que cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajos nuevos, que traigan 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 782 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.

Con este precepto se amplía a cuatro meses la indemnización a que se refería el artículo 128 de la ley de 1931. En la práctica los patrones prefieren despedir injustamente a reajustar, pues les sale más barato, se ahorran un mes.