



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

FACULTAD DE DERECHO

**Alcances y Perspectivas del Paro Técnico. Un Estudio
Fiscal Contemporáneo.**

T E S I S

Que como parte de los requisitos para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

ADRIANA XITLALITL MARTINEZ GONZALEZ

Querétaro, Qro., Noviembre del 2012.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	i
DEDICATORIAS	ii
RESUMEN	iii
SUMARY	iv
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	<u>TRAYECTORIA DEL PARO TÉCNICO EN MÉXICO.</u>
1.1 Los Paros Técnicos: ¿legales o necesarios?.....	3
1.2 Primeros Indicios Del Paro Técnico En México.....	7
1.2.1 Algo De Historia.....	9
1.3 El Gobierno Tomo El Control.....	13
1.4 Acuerdo Nacional a Favor De La Economía Familiar y El Empleo.....	14
1.5 Salario Base De Cotización Aplicable Durante Un Paro Técnico (IMSS).....	26
1.6 Pagos a INFONAVIT en Paro Técnico.....	32
CAPITULO II	<u>EL PROBELMA DEL PARO TÉCNICO, SUS ALCANCES FISCALES Y LA NECESIDAD DE REGULARIZACIÓN DEL MISMO.</u>
2.1 Principales Diferencias entre Paro Técnico y Modificación del Contrato Colectivo de Trabajo.....	43
2.2 El paro técnico como problema jurídico, social, laboral.....	48
2.2.1 Problemática Jurídica del Paro Técnico.....	50
2.2.2 Problemática Social del Paro Técnico.....	52
2.2.3 Problemática Laboral del Paro Técnico.....	55
2.3 Los alcances fiscales del paro técnico.....	59
2.4 Necesidad de Regulación.....	61
2.5 Procedimiento Y Requisitos Del Paro Técnico.....	63
2.6 Un análisis de la nueva propuesta laboral.....	69
2.6.1 La Ley se topa con sindicatos.....	75
CAPITULO III	<u>SOLUCIONES AL PROBLEMA, ALCANCES Y PERPECTICAS ANTE LA NECESIDAD DE UNA REFORMA LABORAL.</u>
3.1 Soluciones.....	76
3.2 Alcances y perspectivas ante la necesidad de una reforma laboral.....	79
3.2.1 El paro técnico y la reforma de la legislación laboral en	

México.....	83
3.2.2 La necesidad de una aproximación diferente a la cuestión laboral en México en el entorno de la reestructuración económica: la convergencia entre lo productivo y lo social....	89
3.3 Jurisprudencias.....	92
CONCLUSIÓN.....	102
BIBLIOGRAFÍA.....	104

AGRADECIMIENTOS

A mis Maestros

Que a lo largo de éste difícil camino me transmitieron todos sus conocimientos, mismos que hasta el día de hoy he hecho míos y que me han ayudado a dar éste último paso tan importante, lo que me ha traído a concluir éste ciclo.

A la Universidad Autónoma de Querétaro

Por facilitarnos en todo momento las herramientas necesarias para que crezcamos tanto en lo personal, como en lo intelectual y profesional, siempre procurando la formación de grandes profesionistas.

DEDICATORIAS

En primer lugar a Dios, por ponerme en éste camino y por llenarlo siempre de grandes retos a vencer, metas que alcanzar y de gente que me quiere y apoya siempre incondicionalmente.

A mis padres, por darme la vida, por mostrarme siempre el mejor ejemplo, y por inculcarme los valores en los que creo firmemente, y porque sin todo el apoyo que me han brindado yo no hubiera podido llegar sola hasta éste momento.

A mis hermanos, porque siempre han estado ahí para mí, y a la vez porque quiero que se sientan orgullosos de tenerme como su hermana.

A mi familia y amigos, porque todo su apoyo y por ser una parte importante de mi vida.

RESUMEN

El paro técnico es una medida de emergencia a la que recurren los dueños y/o patronos de una empresa, mediante la cual se modifican las jornadas laborales de los trabajadores, lo anterior con la finalidad de que dicha empresa pueda lograr una recuperación económica sin tener la necesidad de despedir a sus empleados. Los paros técnicos pueden surgir por distintas causas, pero la más importante de ellas es la crisis mundial que actualmente se atraviesa, misma que es evidente para todos nosotros.

Lamentablemente la Ley Federal del Trabajo no contempla tal medida, sin embargo es una práctica que se lleva a cabo en muchas partes de nuestro país, siendo ésta ilegal puesto que no se encuentra regulada en la Ley antes mencionada. Hace apenas unas cuantas semanas el Presidente de la República Felipe Calderón Hinojosa, presentó una nueva propuesta de reforma laboral, misma que hasta el día de hoy no se ha aprobado, sin embargo tras un análisis de la misma tenemos que, el paro técnico sigue sin ser contemplado dentro de ella, pese al mínimo intento que se hizo por regularlo.

En tal virtud es de concluirse que, lo que realmente necesita nuestro país es una reforma laboral que busque proteger a los intereses de los trabajadores, así como mantener un equilibrio en las relaciones obrero-patronales, una reforma que sin duda alguna genere un bien a la sociedad en lugar de algún menoscabo en sus derechos laborales consagrados de primera mano por nuestra Carta Magna.

SUMMARY

The technical unemployment is an emergency measure to which there resort the owners and / or bosses of a company, by means of which the labor days of the workers are modified, the previous thing with the purpose of which the above mentioned company could achieve an economic recovery without having the need to dismiss his employees. The technical unemployments can arise for different reasons, but the most important of them it is the world crisis that nowadays is crossed, same that is evident for all of us.

Lamentably the Federal Law of the Work does not contemplate such a measure, nevertheless it is a practice that is carried out in many parts of our country, being illegal this one since it is not regulated in the Law before mentioned. You upset a few weeks ago the President of the Republic Felipe Calderón Hinojosa, he presented a new offer of labor reform itself, that until today has not been approved, nevertheless after an analysis of the same one we have that, the technical unemployment continues without being contemplated inside her, in spite of the minimal attempt that was done for regulating it.

In such a virtue it is of concluding that, which really needs our country it is a labor reform that it seeks to protect to the interests of the workers, as well as to support one I balance in the working-employer relations, a reform that undoubtedly someone generates a good to the company instead of some damage in his labor laws dedicated first hand by our Constitution.

INTRODUCCIÓN

En el Estado de Querétaro como en muchos otros estados de nuestro país, se viven distintas y complicadas situaciones tales como las devaluaciones, la globalización, y la falta de empleos, entre otras, que nos llevan a tomar ciertas medidas que afectan no solo a nuestra persona, sino también a las personas que nos rodean así como al resto de la sociedad.

Como todos sabemos, nuestro país ha atravesado y aun atraviesa por una de esas situaciones difíciles, la crisis mundial, todo esto deriva en lo que es el problema principal de la elaboración de este trabajo de investigación, ya que como resultado a lo anterior, una gran cantidad de empresas que actualmente se encuentran instaladas en el país, generan millones de empleos que no dejan de ser necesarios para todos los ciudadanos; dichas empresas generadoras de empleos ayudan a la activación económica de México.

El Paro Técnico fue y seguirá siendo una de las salidas más recurridas y próximas que éstas empresas toman para poder sobrellevar y liberarse de las situaciones que se presentan como resultado de la crisis mundial, sin embargo el paro técnico no se encuentra regulado en ninguna de nuestras leyes y por supuesto en ninguno reglamento, lo cual tiene un gran impacto en la sociedad, ya que todas las personas que día a día trabajan arduamente se ven afectadas por esta situación.

Es objeto del presente estudio el analizar y proponer bases jurídicas para un mejoramiento de las condiciones y requisitos solicitados por las Autoridades fiscales y laborales capaces de otorgar condiciones generales a quien ejerza el derecho de un paro técnico, estableciendo una adecuada legislación que esté de acuerdo con nuestra Constitución, tal como el derecho al trabajo y la obligación a contribuir de acuerdo a los artículos 34 fracción IV y 123, igualmente sancionando y denunciando las violación a que son sujeto los beneficiarios de un paro técnico.

Así mismo, se analizarán las condiciones en que se lleva a cabo un paro técnico como un derecho que tienen los empresarios a cuidar la fuente de riqueza y de trabajo, así como las obligaciones que tienen de contribuir a la economía de nuestro país. Es por eso que resulta necesario proponer una modificación substancial y clara dentro de la legislación actual, capaz de establecer lineamientos y eliminar toda discrepancia al otorgamiento de este beneficio.

Por medio de esta investigación se busca enterar a las empresas, que sin importar la situación en la que se encuentren económicamente, aun y cuando se encuentren operando mediante la figura de paro técnico, continúan sus obligaciones fiscales mismas que se verán modificadas sin que se puedan liberar de su cumplimiento en las fechas establecidas. Y consecuentemente reducir la inequidad en los procedimientos laborales, y por supuesto, eliminar el abuso sobre los derechos de los trabajadores por parte de los empresarios y/o patronos, y así lograr un equilibrio en las obligaciones obrero-patronales.

CAPITULO I

TRAYECTORIA DEL PARO TECNICO EN MEXICO

1.1 Los Paros Técnicos: ¿legales o necesarios?

En los últimos años hemos escuchado en los medios de comunicación, así como en los centros de trabajo, acerca de los “paros técnicos”, esta figura que en muchas de las ocasiones no es muy clara o muy pocas personas se han dado a la tarea de tratar de explicar este término. Pues bien, no se necesita ser un experto en finanzas o en economía para conocer la situación tan delicada que están viviendo las empresas y que es palpada por toda la clase trabajadora; no solamente en nuestro país, sino a nivel mundial; pero definitivamente esto no es un consuelo; pues no por el hecho que sucede en muchos países los mexicanos no debemos hacer algo al respecto.

Me ha llamado sorprendentemente la atención el término “paro técnico” que, según el desarrollo del mismo, no es más que una medida de emergencia que utilizan las empresas para realizar paros laborales en los centros de trabajo; por ejemplo, en un mes pueden parar labores dos o tres ocasiones o hasta más, esto sin goce de sueldo o tal vez con un pago proporcional. En fin, son varias hipótesis que pueden derivarse de los “paros técnicos”. O en muchos de los casos las reducciones de la jornada de trabajo y por ende la reducción del salario.

¿Los paros técnicos son permitidos por la Ley Federal del Trabajo? ¿O qué medidas de emergencia se establecen en la ley?

De inicio, los “paros técnicos” son una modalidad que no se encuentra contemplada por la legislación laboral, no existe fundamento alguno respecto de esta denominación o actividad, que en estas últimas fechas no hay día que no se mencione.

Si bien es cierto que los “paros técnicos” es un término no contemplado por la ley, también lo es que la legislación laboral establece como medida de emergencia “la suspensión colectiva de la relación de trabajo”, la cual tiene aplicación en los siguientes casos:

- La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- El exceso de producción;
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la persecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón
- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas, con las que hubiese contratado trabajo o servicios, siempre y cuando aquellas sean indispensables; entre otras más.

Con lo anterior podemos decir que la suspensión colectiva de la relación de trabajo es la vía correcta para realizar cualquier actividad y no mediante el mal

llamado “paro técnico”; la suspensión colectiva se debe de realizar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y lleva como consecuencia un pago indemnizatorio a la clase trabajadora. Esta modalidad de la suspensión de cierta manera se podría equiparar al “paro técnico”, pero sin que exista esta última prevista en la ley.

Éste último concepto, de indemnización, me lleva a la conclusión que se ha adoptado el término “paro técnico” por las siguientes razones y causas:

En primer término **Psicológicamente**, no es lo mismo decirle a los trabajadores de una empresa, “hay un paro técnico”, a decirles, “hay una suspensión de la relación laboral”, es decir, con este último término de “suspensión” se alarmaría a la clase obrera y los sindicatos levantarían movimientos de protesta.

En algunos de los casos no se suspende de manera indefinida la relación, ya que algunas empresas sólo requieren de un par de días para poder reactivar labores.

Es importante resaltar, dado que la Ley Federal del Trabajo no ha sido reformada desde hace más de 32 años, y me refiero a una reforma de importancia como la que sucedió en 1980, bajo el mandato de Lic. José López Portillo; y hasta la fecha existe una gran cantidad de lagunas jurídicas; definitivamente no me queda más que concluir que los “paros técnicos” no se encuentran establecidos en la ley; sin embargo, desde otra perspectiva hay que

señalar que patrón y trabajador deben estar de la mano, para implementar cualquier medida que sea necesaria en busca de que no se pierdan fuentes de empleo; no importa que éstas no se apeguen a derecho.

Hay que destacar que estas medidas se deben de aplicar verdaderamente cuando se necesiten y no porque la empresa de enfrente lo haga; es necesario llevarlo a cabo en nuestro centro de trabajo; no se puede aprovechar el pánico laboral para sacar una ventaja y sobre todo que éstas reducciones de jornada, salario, o paro momentáneo de labores sea por un corto tiempo.

Donde se puede establecer esta modalidad de “paros técnicos” es en los contratos colectivos, que celebren con algún sindicato; hay que recordar que también estos pactos sindicales suplen en muchas ocasiones las deficiencias de la ley.

Como ejemplo de esto se encuentra el pago de la prima de antigüedad, que surgió en la nueva Ley Federal del Trabajo en 1970; previo a ese año, ya existía dicho pago en el contrato colectivo de Petróleos Mexicanos, que establecía el pago de una cantidad de dinero por el transcurso del tiempo, y este contrato fue inspiración para que se convirtiera en lo que hoy se conoce como dicha prestación.

1.2 Primeros Indicios Del Paro Técnico En México

En varios estados del país se suman a los paros técnicos para evitar el despido masivo de trabajadores; hasta el momento, la Secretaría de Economía ha autorizado la inclusión a diversas empresas al programa Federal, enfocado a la conservación del empleo.

Muchos empresarios se acercan a la Secretaría de Economía a solicitar información con el fin de adherirse a dicho programa Federal, lo anterior con el objeto de proteger sus plazas laborales y sus plantas productivas.

Sin embargo, la ola de desempleo que dejó a más de siete mil queretanos sin trabajo provocó que en el 2009, varias empresas en la entidad buscaran apegarse al programa de paros técnicos.

En el año del 2009, el Lic. Alejandro Sánchez Celis, entonces servidor público y subdirector de la Secretaría de Economía (SE), señaló¹ que varias empresas se acercaron a la dependencia para obtener información sobre el proyecto del Gobierno Federal, pero la inclusión a este fue reducida en virtud que no reunían las características requeridas en ese entonces.

Aunque se desconocen el nombre de las compañías a las que se les negó el acceso al programa, señalo que son empresas del sector comercial y que se

¹ Revista IDC, Fecha de Publicación: 2009-03-01, 1ra Edición, Pág.5.

dedican a proveer a la industria automotriz de insumos para aires acondicionados.

El funcionario agregó que al menos tres empresas más se acercaron a la dependencia para promover el apoyo Proviat, sin embargo, por diversos motivos, entre los que destaca el sector al que pertenecen o que no son proveedores de las industrias automotriz, eléctrico o de autopartes, no son sujetos a apegarse al programa.

Todas las empresas del país cuentan con la Secretaría de Economía, y para las que no puedan calificar en este momento, esta la dependencia referida para ser la voz ante el Gobierno Federal para que queden en programas de apoyo.

1.2.1 Algo de Historia.

El periodo de desempleo masivo más generalizado, depresivo y serio de los tiempos modernos fue la Gran Depresión que siguió al crack de Wall Street² en 1929.

Esta depresión produjo catorce millones de desempleados en Estados Unidos, seis en Alemania y tres en Gran Bretaña. En Australia la crisis fue especialmente dura, con más de un 35% de la fuerza laboral desempleada a principios de la década de 1930 y muchas de estas personas siguieron sin trabajo hasta la Segunda Guerra Mundial.

Las distorsiones sociales, la migración generalizada en busca de empleo y el extremismo político se hicieron habituales, y la muerte por enfermedades relacionadas con la malnutrición aumentó considerablemente en todo el mundo industrializado.

La Gran Depresión provocó importantes cambios en el comportamiento que se tenía frente al desempleo; esta nueva actitud se expresaba en las políticas del New Deal del presidente estadounidense Franklin D. Roosevelt, quien introdujo en su país durante su gobierno la seguridad social, el seguro de desempleo y programas de trabajo público para utilizar el excedente laboral.

² <http://www.mundohogar.com>, "Paro juvenil, causas y consecuencias" Informes OCDE, Madrid España, 1984.

La recuperación económica producida gracias a estas medidas demostró que el desempleo, de hecho, empeoró la depresión al reducir la demanda, y que el pago del seguro de desempleo era una carga mucho menor para la economía que la pérdida de poder adquisitivo que padecían los trabajadores desempleados. La depresión también inspiró a John Maynard Keynes que escribió su obra maestra, *La teoría general del empleo, el interés y el dinero* (1936), en la cual establecía que una economía deprimida continuará a no ser que se revitalice gracias al gasto público. De esta manera persuadió a los gobiernos occidentales para que disminuyeran el desempleo mediante grandes déficit's presupuestarios.

El periodo posterior a la II Guerra Mundial se caracterizó en Europa por importantes aumentos del desempleo debidos a la destrucción, durante la contienda, de muchas industrias, al regreso de los veteranos de guerra que se reintegraban a la masa laboral y a una variedad de desajustes económicos derivados del conflicto.

La ayuda estadounidense del Programa de Reconstrucción Europea (o Plan Marshall) contribuyó a los esfuerzos de los países de Europa occidental para reconstruir sus industrias y proporcionar trabajo a sus trabajadores.

La mayor parte de los países industrializados no socialistas tenían bajas tasas de desempleo en los años cincuenta. En los años sesenta, cuando la tasa media de desempleo de Estados Unidos era del 5 o del 6%, sólo Canadá tenía una tasa superior (7%); Italia tenía una tasa del 4%, y todas las demás

naciones industriales de Europa occidental, así como Japón, tenían tasas en torno al 2% o inferiores.

Los intentos de explicar estas disparidades se centraron en las diferencias económicas y sociales entre las naciones, incluyendo las siguientes: las medidas tomadas en los países europeos para reducir el empleo temporal al repartir el trabajo a lo largo del año, la práctica europea de la colocación de los jóvenes como aprendices o con acuerdos para aprender trabajos que promovían la estabilidad laboral, restricciones legales en algunos países para despedir a los trabajadores, programas de reciclaje generalizados para los trabajadores desempleados con el fin de actualizar sus cualificaciones y la vinculación de los trabajadores con su trabajo, tanto en Europa como en Japón.

Sin embargo, esta situación se ha revertido, y en la década de los noventa la tasa de desempleo estadounidense es mucho menor que la de la mayoría de los países europeos.

En los países en desarrollo de Asia, África y América Latina existe un problema mucho más serio y generalizado, que es el subempleo, es decir, gente empleada a tiempo parcial o gente que trabaja en empleos ineficientes o improductivos y que por tanto reciben bajos ingresos que son insuficientes para cubrir sus necesidades.

Gran parte del desempleo o del subempleo de los países en desarrollo suele ir acompañado de migraciones desde los poblamientos rurales hasta los grandes centros urbanos.

En los países industrializados, con seguros de desempleo y otros mecanismos que aseguran los ingresos, el desempleo no provoca tantos problemas como lo hacía antaño. No obstante, existen signos de que el desempleo se está convirtiendo en algunos países desarrollados en un problema mucho más difícil de solucionar de lo que en un principio se pensaba, especialmente tras la sustitución del keynesianismo por el monetarismo como credo económico predominante. Francia, España y Gran Bretaña, en concreto, se enfrentan a la amenaza de lo que parece ser un alto desempleo estructural irradicable, mientras que en otros países, como Japón, parece que es posible mantener bajas tasas de desempleo durante las recesiones mediante prácticas que muchos países calificarían de suicidas.

El problema de los gobiernos modernos radica en saber aprovechar los beneficios de la flexibilidad económica y de la creciente productividad y al mismo tiempo reducir el número de trabajadores desempleados, disminuyendo su tiempo de desocupación, manteniendo sus ingresos y ayudándoles a recuperar un trabajo con cualificaciones válidas.

1.3 El Gobierno Tomo el Control.

El programa federal de paros técnicos fue promovido por el presidente Felipe Calderón Hinojosa como medida para controlar el desempleo, de esta forma las empresas podrían suspender su producción para reducir sus operaciones o detenerlas sin tener que despedir a su plantilla laboral, ante la debacle financiera que comenzó a finales de noviembre del 2008 en los Estados Unidos y la desaceleración económica que sufrió el país.

En este programa, el Gobierno Federal durante el 2009, destinó dos mil millones de pesos para apoyar a las empresas del sector eléctrico y electrónico, automotriz y de autopartes con un subsidio de hasta por 60 días, con una cobertura salarial de hasta 75 por ciento de la plantilla laboral. Sin embargo, las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) alzaron la voz para sumarse al programa, pues representan una fuente laboral para el 66 por ciento de la población económicamente activa.

1.4 Acuerdo Nacional A Favor De La Economía Familiar Y El Empleo³

El Acuerdo Nacional en Favor de la Economía Familiar y el Empleo que anuncio el Presidente de la República el 7 de enero de 2009 en lo referente a Paros Técnicos establece:

- El apoyo consistirá en una ayuda hasta un salario mínimo por trabajador, a las empresas que tengan la necesidad de hacer un paro técnico;
- Estará vigente del 1° de febrero al 31 de julio de 2009, (seis meses);
- Si se requiere que cada empresa que acuda al Paro Técnico tenga que justificar plenamente las razones del paro y obtener de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la aprobación del convenio, por disminución de sus ventas, por tener un exceso de producción, por disminución de sus costos de producción, los 400 mil trabajadores a quienes se puede beneficiar, solo recibirán en mínima parte del presupuesto autorizado a este apoyo;
- Estará limitado a trabajadores que perciban entre uno y 10 salarios mínimos;

³ [www.Presidencia de la República](http://www.Presidencia.de.la.Republica), Gobierno Federal, Derechos Reservados 2009

- El presupuesto y cantidad autorizada para este concepto es de 2 mil millones de pesos.
- Los paros técnicos deben darse por mutuo acuerdo entre las partes, no podrá ser una imposición, por lo que difícilmente podrán aplicarse los procedimientos normales que la **Ley Federal del Trabajo establece para los conflictos colectivos**, que deberían regir este aspecto ante los tribunales laborales;
- Los procedimientos deberán ser fundados en la responsabilidad y compromiso de decir verdad las partes celebrantes, quienes estaban apercibidas de las sanciones procedentes en caso de falsedad en sus declaraciones;
- Por ello es de sugerirse que en el supuesto analizado las Juntas de conciliación y Arbitraje deberán ser exclusivamente Autoridades Receptoras de los convenios que se celebren por las partes.
- Solo en caso de que una empresa quiera irse a paro técnico, pero los trabajadores no, o viceversa, ambas partes pueden acudir a las Juntas a pedir una conciliación y arbitraje en los supuestos que se analizan en este trabajo.

En la práctica de los negocios y de las relaciones obrero patronales en ciertas ramas industriales y empresas, se ha visto la necesidad de realizar o llevar a

cabo lo que se ha conocido como “Paro Técnico”, por lo que derivado de la crisis económica mundial en la que México está inmerso, por diversos factores tanto externos como internos, ciertas ramas industriales tendrán la necesidad de acudir a los Paros Técnicos, derivados de la desaceleración de la economía, que afectara a las exportaciones, falta o escasez de insumos, exceso de la producción, mantenimiento mayor de maquinaria, equipo o instalaciones.

La legislación laboral en México, es omisa en muchos de los temas actuales que afectan la relación de trabajo, sin embargo sus reglas de interpretación y complementación son muy amplias y las establecen expresamente los artículos 17 y 18 de la propia ley:

“Artículo 17.

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”⁴

“Artículo 18

*En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. **En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.**”⁵*

Aplicando dichos principios de interpretación podríamos afirmar y concluir que:

Si bien la Ley Federal del Trabajo no define el concepto de “paro técnico”, ni se refiere a éste en ninguno de sus preceptos puede considerarse que:

⁴ Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012, Pág.4.

⁵ idem.

- A) Si esta figura se aplica en la práctica, es y será para preservar valores superiores como lo es la conservación del empleo y de la subsistencia de la empresa misma;
- B) Que en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador, que en este caso es la conservación de su empleo, por ello este tipo de convenios se justifican legalmente con base en los principios generales que derivan de los ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.
- C) Si la figura se aplica es siempre de común acuerdo, regla básica del derecho colectivo del trabajo, que permite como lo disponen varios de sus artículos acudir siempre primero al acuerdo de las partes, como analizaremos más adelante.
- D) Puede pues considerarse que el paro técnico es:
- La aplicación de la figura de la suspensión temporal colectiva de las relaciones laborales, con los efectos que establece la propia ley en relación a esa figura jurídica, que define el capítulo sustantivo de la ley en el artículo 42, es decir se suspenden en forma temporal las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón;

- El acuerdo de reducción temporal de alguna o algunas condiciones generales de trabajo, principalmente en jornada y salarios, por así convenir a los intereses de ambas partes.

“Artículo 34⁶

En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;*
- II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados;** y
- III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.”*

“Artículo 42⁷

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:”

...

“Artículo 428⁸

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.”

“Artículo 439⁹

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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.”

6 Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012, Pág.7.

7 Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012, Pág.8.

8 Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012, Pág.79.

9 idem.

“Artículo 900¹⁰

Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.”

“Artículo 901¹¹

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.”

“Artículo 906¹²

La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I. ...;

II... ;

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

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

V. **Si no se llega a un convenio**, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;”

...

“Artículo 919¹³

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.**”

10 Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012, Pág. 202.

11 idem.

12 Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012, Pág. 203.

13 Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012, Pág. 205.

E) El único fundamento o referencia legal en todo el derecho positivo vigente en México, que se refiere específicamente a los paros, se encuentra en las fracciones XVII y XIX del artículo 123 constitucional:

“Artículo 123 ¹⁴...

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.”

F) La fracción XVII permite o autoriza el paro para trabajadores y patronos, pero el propio precepto constitucional en la fracción XVIII limita su licitud o aplicación únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, pero para ello se requiere de la autorización previa de la Junta de Conciliación y Arbitraje a través de los conflictos colectivos de naturaleza económica, cuya tramitación es complicada y extremadamente dilatada, que los hace inviables e ineficientes y más en una crisis económica como la que vive el mundo y el País.

G) La legislación laboral se refiere a convenio en múltiples artículos (33, 34, 75, 103, 109, 163, 192, 209, 278, 312, 386, 393, 404, 414, 419, 421, 439, 519, 539, 600, 706, 849, 876, 901, 906, 939, 966, 987, 990 y 3° transitorio) pero ninguno se refiere específicamente a esta figura.

¹⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012, Pág. 95.

H) Por ello en la práctica de las empresas y en las relaciones colectivas de trabajo en industrias que han requerido este tipo de medidas “Paros Técnicos” se ha utilizado desde hace muchos años vía convenios que negocian las partes para:

a) Modificar temporalmente las condiciones de trabajo pactadas en la contratación colectiva suspendiendo el pago de prestaciones cuyo costo originaria la reducción de empleos en la empresa;

b) Reducción de días laborables en la jornada semanal con el pago disminuido en la forma en que se convenga, aportando a ello los trabajadores:

- el porcentaje del tiempo no laborado salario y porcentaje de días de descanso;
- parte de dicho tiempo a cargo de ellos y parte a cargo del patrón;
- solo la disminución del salario base de los días no laborados, pero el cobro completo de los séptimos días y la no afectación de ningún derecho proporcional al tiempo trabajado;
- cualquier otra modalidad de las comentadas que pueden complementarse y mezclarse en cada solución específica;

c) Reducción de días laborales en periodos mensuales o bimestrales según se requiera, por ejemplo en un mes tres semanas de trabajo y una de suspensión y todo tipo de combinaciones en la afectación o reducción de costos que en cada caso se convengan;

d) Reducción de horas en la jornada semana y diaria, con o sin disminución de derechos específicos que se relacionan con la

prestación del trabajo. Esta solución es difícil, en donde el transporte es caro e implica mucho tiempo, ya que afecta a la economía de los trabajadores, que generalmente prefieren tener más días de reposo o descanso en la semana y poder planificar su actividad en esos lapsos.

l) En resumen:

- i. En todos estos supuestos comúnmente se conviene reducir la jornada laboral, los horarios y los salarios, sin afectar las prestaciones que les corresponden a los trabajadores por el tiempo de prestación de servicios en el año, como el aguinaldo, las vacaciones, la prima vacacional, entre otros.
- ii. Es conveniente recordar que el salario se conforma por una parte fija, en la cual deben reconocerse los elementos fijos y en retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, y una parte variable en la que se incluyen los elementos que no pueden ser previamente conocidos, y que todo esto puede formar parte del acuerdo de las partes.
- iii. En la mayoría de los casos las partes dan fundamento a sus acuerdos en una serie de declaraciones y compromisos en los que precisan la duración del paro y los efectos del mismo.
- iv. Pueden ir precedidos de una solicitud del sindicato o de los trabajadores que es aceptada por la empresa y de esa forma se modifican temporalmente las condiciones de trabajo.

- v. Generalmente se fundamentan en los artículos 34, 42, 428, 439, 900, 901, 906, 919 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo citados antes.

Consideraciones:

1. Como puede apreciarse, ante la eventualidad de un paro técnico deben analizarse en detalle las condiciones pactadas entre empresa y sindicato o empresa y trabajadores;
2. Determinar y establecer los ajustes que sufre la percepción de los trabajadores (salario) para poder determinar la procedencia del subsidio a otorgarse;
3. Deberá efectuarse un análisis de si se afecta el **salario base de cotización** de los trabajadores ante el **IMSS**.
4. Pueden existir casos en que no necesariamente se implique una disminución del salario base a cotizar, o bien solo se tuviere que ajustar al salario mínimo general vigente en el área geográfica correspondiente.
5. La única forma de hacer viable y eficiente el Programa de Preservación del Empleo, para las empresas que entren en paro técnico, es simplificar su esquema y no enmarcarlo o limitarlo a trámites técnicos y engorrosos, ya

que si en principio, como se ha declarado se limita a empresas vinculadas con la exportación, y previa la ratificación y aprobación de un convenio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, este programa no servirá de nada.

Existen infinidad de ramas industriales proveedores de la industria de exportación que están ya siendo afectadas gravemente en su operación y que también requieren del apoyo señalado.

6. Deberá bastar un Convenio celebrado ente las partes (Patrón y Sindicato o Patrón y Trabajadores) que lo formulen y depositen formalmente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, con declaraciones de las mismas, bajo protesta de decir verdad, para que el mismo sea viable y pueda aplicar al programa;
7. El sólo deposito en esos términos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje hará aplicable lo dispuesto en la primera parte del artículo 722 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 722¹⁵

Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las Juntas, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurren si declaran falsamente ante autoridad.”

...

8. Desde luego las Autoridades podrán en su labor de vigilancia hacer auditorias e inspecciones que se requieran, para verificar la aplicación de los paros anunciados y evitar desviaciones en este subsidio.

15 Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congresos de la Unión, Última Reforma DOF 20-12-2001, Pág. 176.

Si se formula de otra forma y se exige que cada empresa tenga que justificar plenamente las razones del paro y obtener de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la aprobación del convenio el subsidio solo se aplicara a una mínima parte de los trabajos afectados por la crisis y no cumplirá su objetivo de preservar el empleo.

1.5 Salario Base de Cotización Aplicable Durante un Paro Técnico (IMSS)

Derivado de diversos factores tanto externos como internos, tales como una desaceleración de la economía, falta o escasez de insumos, o algún mantenimiento mayor de la maquinaria y equipo, en ocasiones ciertas empresas se ven en la necesidad de realizar un paro técnico.

En la Ley Federal del Trabajo no se encuentra definido el concepto de “paro técnico”; sin embargo, pudiera consistir en la suspensión temporal colectiva de las relaciones laborales, o bien, en la reducción de las condiciones generales de trabajo, principalmente en la jornada y salarios, por así convenir a los intereses tanto de los patrones como de los trabajadores.

A través de este mecanismo, los patrones modifican temporalmente las condiciones de trabajo pactadas con sus colaboradores con la finalidad de evitar conflictos, o bien, suspender las relaciones laborales de los trabajadores en forma colectiva, para poder así preservar el empleo y fortalecer las fuentes de trabajo.

A continuación se pretende analizar el procedimiento que debe seguirse en la determinación del salario base de cotización para determinar las contribuciones de seguridad social durante el período de un paro técnico.

De acuerdo con lo señalado en la fracción XVIII del artículo 5-A de la Ley del Seguro Social¹⁶, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de la propia Ley.

En el caso de un paro técnico, comúnmente se conviene reducir la jornada laboral y los salarios, sin afectar las prestaciones que les corresponden a los trabajadores tales como aguinaldo y prima vacacional.

De ahí que es conveniente recordar que el salario se conforma por una parte fija, en la cual deben reconocerse los elementos fijos y retribuciones periódicas de cuantía previamente conocida, y una parte variable en la que se incluyen los elementos que no pueden ser previamente conocidos.

Asimismo, para calcular el salario base de cotización se deben tomar en cuenta las reglas señaladas en el artículo 29 de la Ley del Seguro Social, que textualmente dispone lo siguiente:

“Artículo 29. Para determinar la forma de cotización se aplicarán las siguientes reglas:¹⁷

I. El mes natural será el período de pago de cuotas;

¹⁶ Ley del Seguro Social, Cámara de Diputados del H. Congressos de la Unión, Última Reforma DOF 25-05-2012, Pág. 1.

¹⁷ Ley del Seguro Social, Cámara de Diputados del H. Congressos de la Unión, Última Reforma DOF 25-05-2012, Pág. 11.

II. Para fijar el salario diario en caso de que se pague por semana, quincena o mes, se dividirá la remuneración correspondiente entre siete, quince o treinta días, respectivamente. Análogo procedimiento será empleado cuando el salario se fije por períodos distintos a los señalados, y

III. Si por la naturaleza o peculiaridades de las labores, el salario no se estipula por semana o por mes, sino por día trabajado y comprende menos días de los de una semana o el asegurado labora jornadas reducidas y su salario se determina por unidad de tiempo, en ningún caso se recibirán cuotas con base en un salario inferior al mínimo.”

Como se mencionó anteriormente, un paro técnico consiste en la disminución de las condiciones generales de trabajo, principalmente de la jornada laboral y los salarios, por lo que para efectos de determinar el salario base de cotización durante el período de un paro técnico, sería procedente aplicar lo dispuesto por la fracción III del artículo 29 de la Ley del Seguro Social, en el sentido de calcular el salario con base en una jornada reducida, y considerando que el salario base de cotización no puede ser menor al salario mínimo.

Para estos efectos, el artículo 62 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización establece lo siguiente:

“Artículo 62. El patrón o sujeto obligado, al presentar el aviso afiliatorio deberá:¹⁸

- I. Si el trabajador labora jornada reducida, determinar el salario base de cotización sumando los salarios que dicho trabajador perciba por cada unidad de tiempo en una semana y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región, deberá ajustarse a éste;

- II. Si el trabajador labora semana reducida y su salario es fijado por día, determinar el salario base de cotización sumando los salarios que perciba por los días trabajados en una semana, más el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y los dividirá entre siete; el cociente será el salario base de cotización. Si el salario así calculado resultara inferior al mínimo de la región respectiva, deberá ajustarse a éste, y

- III. Si el trabajador labora jornada y semana reducidas, determinar el salario base de cotización, según sea que el salario se estipule por día o por unidad de tiempo, empleando la fórmula que corresponda de las señaladas en las dos fracciones anteriores.”

Conforme a lo anterior, cuando un trabajador no labore todos los días de la semana, o cuando su jornada de trabajo sea inferior a la habitual, para

¹⁸ Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, Última Reforma DOF 25-05-2012, Pág. 19.

determinar el salario base de cotización se dividirá entre siete la suma de las percepciones obtenidas en una semana.

No hay que dejar de olvidar que para fines de la integración salarial existe una parte variable según lo marca el artículo 30 de la Ley del Seguro Social¹⁹.

Considerando las disposiciones señaladas anteriormente, a continuación se presentan algunos supuestos que ayudarán a ejemplificar la mecánica a seguir para calcular el salario base de cotización durante el período de un paro técnico:

CONCEPTO	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3
Sueldo semanal	\$350.00	\$2,800.00	\$7,000.00
Días de la semana	7	7	7
Sueldo diario previo (a)	\$50.00	\$400.00	\$1,000.00
Días de aguinaldo	30	30	30
Días de vacaciones	8	10	15
Prima vacacional	30%	30%	30%
Promedio de percepciones variables	\$15.00	\$250.00	\$750.00

Con base en las cifras señaladas anteriormente, los salarios base de cotización aplicable a partir del 1 de marzo de 2008 serían los siguientes:

CONCEPTO	TRABAJADOR 1	TRABAJADOR 2	TRABAJADOR 3
Días de vacaciones	8	10	15
Prima vacacional	30%	30%	30%
Subtotal	2.4	3	4.5

¹⁹ Ley del Seguro Social, Cámara de Diputados del H. Congressos de la Unión, Última Reforma DOF 25-05-2012, Pág. 11.

Días de aguinaldo		30	30	30
	Igual			
Total		32.4	33	34.5
	Entre			
Días en el año		365	365	365
	Igual			
Factor de integración		0.0887	0.0904	0.0945
	Igual			
Sueldo diario previo (a)		\$50.00	\$400.00	\$1,000.00
	Igual			
Factor de integración + 1		1.0887	1.0904	1.0945
	Igual			
Salario diario integrado fijo		54.44	436.16	1,094.50
Promedio de percepciones variables en el bimestre anterior				
	Mas			
		15	250	750
	Igual			
Salario diario integrado total		69.44	686.16	1,844.50
Salario base de cotización		\$69.44	\$686.16	\$1,314.75

1.6 Pagos a INFONAVIT en Paro Técnico²⁰

Cálculo de los salarios y cuotas a pagar en caso de trabajadores con semana o jornada reducida a causa de un paro técnico.

La crisis económica que se vive a nivel mundial ha orillado a algunos patrones a convenir con sus trabajadores la reducción de sus jornadas o semanas laborales y por consiguiente la disminución de sus salarios o incluso, el cese temporal de las operaciones de la empresa; a esto se le llama paro técnico y debe ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien revisará que sea justificado y que no se vulneren los derechos de los subordinados.

Es importante mencionar que el “paro técnico” no implica dejar de pagar las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (**IMSS**) o las aportaciones de vivienda al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (**Infonavit**), pues no hay ninguna disposición legal que así lo establezca; la incidencia de éste hecho en materia de seguridad social es la disminución de los salarios con los que cotizan los trabajadores a estos Institutos.

Así, el patrón que se encuentre en paro técnico debe cumplir con las siguientes obligaciones frente al IMSS e Infonavit:

- *calcular el salario base de cotización (SBC)* de sus trabajadores, según se trate, observando el procedimiento previsto en el artículo 62 del

²⁰ Revista IDC, Fecha de Publicación: 2009-03-11, 1ra Edición, Pág.15.

Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (**RACERF**):

- *jornada reducida*: sumando los salarios percibidos por el trabajador por cada hora en una semana y se dividen entre siete.

A pesar de que la fracción I de este reglamento no señala que a este cálculo debe adicionarse la parte proporcional del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y séptimo día, es necesario considerar estos conceptos porque son ingresos del subordinado por cada unidad de tiempo laborada (art. 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social “**LSS**”). El resultado es la base salarial, misma que si resulta inferior al salario mínimo de la región, deberá ajustarse a éste

- *semana reducida*: se suman los salarios recibidos por el trabajador en una semana, al resultado se le adiciona el importe de las prestaciones que lo integran y la parte proporcional del séptimo día y se dividen entre siete. Si el cociente es inferior al salario mínimo de la región, tiene que ajustarse a éste, o
- *jornada y semana reducidas*: el SBC se determina según sea que el salario se estipule por día o unidad de tiempo, empleando la fórmula correspondiente, y
- *comunicar al IMSS las modificaciones salariales* respectivas, dentro de los cinco días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha en que cambie el salario (art. 34, fracción I LSS), y

- *determinar y pagar las cuotas obrero-patronales y aportaciones de vivienda con el nuevo salario de los trabajadores (a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente a aquél en que se causaron “arts. 39 y Vigésimo Séptimo Transitorio LSS, 21 y Tercero Transitorio del Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Ripaedi)”.*

Cuando el paro técnico llegue a su fin, según lo estipulado en el convenio, el patrón debe presentar nuevamente las modificaciones salariales correspondientes, considerando los SBC normales, esto es, como estaban antes de pactar la semana o jornada reducida.

A fin de ejemplificar la determinación de los SBC de trabajadores con jornada y semana reducida y de las cuotas a pagar a los Institutos de seguridad social, así como la diferencia del pago cuando los subordinados laboran en condiciones normales, a continuación se presenta un caso práctico.

Caso práctico²¹

La empresa LUSAN, Muebles Finos SA de CV, convino con sus trabajadores la reducción de los días laborables en la semana en algunos casos y de las horas trabajadas por día en otros, como ese convenio ya fue aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, desea conocer la forma de determinar los nuevos

21 Revista IDC, Fecha de Publicación: 2009-03-11, 1ra Edición, Pág.17.

SBC y el importe de cuotas a enterar al IMSS e Infonavit, en el primer bimestre de 2009.

Datos

NSS	NOMBRE DEL TRABAJADOR	SALARIO		FECHA DE INGRESO	FACTOR DE INTEGRACIÓN ³	SBC NORMAL ⁴
		MENSUAL	DIARIO			
7892761026-7	Campos López Enrique ¹	\$9,753.00	\$325.10	14/02/2002	1.0507	\$341.58
6590741016-4	Coria García Roberto ²	\$23,520.00	\$784.00	02/01/2005	1.0493	\$822.65

Notas:

- ¹ Semana reducida, labora tres días a la semana, ocho horas cada uno
- ² Jornada reducida, trabaja cinco días de la semana, cuatro horas cada uno
- ³ Considerando las prestaciones de Ley según la antigüedad (15 días de aguinaldo, 14 y 12 días de vacaciones respectivamente y 25% de prima vacacional)
- ⁴ Resultado de multiplicar el salario cuota diaria por el factor de integración

1. Cálculo del SBC

A) DETERMINACIÓN DEL FACTOR DE LAS PRESTACIONES

Proporción diaria de aguinaldo

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE ¹	CORIA GARCÍA ROBERTO ²
Días de aguinaldo	15	15
Entre: Días del año	365	365
Igual: Proporción diaria de aguinaldo	0.0411	0.0411

Notas:

- ¹ Semana reducida
- ² Jornada reducida

Proporción diaria de prima vacacional

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE ¹	CORIA GARCÍA ROBERTO ²
Días de vacaciones	14	12
Por: prima vacacional	25%	25%
Igual: Prima vacacional	3.50	3.00
Entre: Días del año	365	365
Igual: Proporción diaria de prima vacacional	0.0095	0.0082

Notas:

- ¹ Semana reducida

² Jornada reducida

Factor de prestaciones

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE¹	CORIA GARCÍA ROBERTO²
Proporción diaria de aguinaldo	0.0411	0.0411
Más: Proporción diaria de prima vacacional	0.0095	<u>0.0082</u>
Igual: Factor de integración	0.0506	0.0493

Notas:

¹ Semana reducida

² Jornada reducida

B) CÁLCULO DEL FACTOR DEL SÉPTIMO DÍA POR CADA DÍA LABORADO

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE¹	CORIA GARCÍA ROBERTO²
Séptimo día	1	1
Entre: Días laborables en la semana	3	5
Igual: Factor proporcional del séptimo día	0.3333	0.2000

Notas:

¹ Semana reducida

² Jornada reducida

C) CÁLCULO DEL IMPORTE PROPORCIONAL DE PRESTACIONES

Trabajador con semana reducida

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE	CORIA GARCÍA ROBERTO
Salario por día laborado (\$9,753.00 /30)	\$325.10	
Por: Factor de integración	0.0506	
Igual: Monto proporcional de prestaciones	\$16.45	

Trabajador con jornada reducida

Salario por unidad de tiempo (hora laborada) (\$784.00/8 horas)	\$98.00	
Por: Número de horas laboradas durante el día	4	
Igual: Salario diario percibido en jornada reducida	\$392.00	
Por: Factor de integración	0.0493	
Igual: Monto proporcional de prestaciones	\$19.32	

D) DETERMINACIÓN DEL IMPORTE SALARIAL PROPORCIONAL DEL SÉPTIMO DÍA

Trabajador de semana reducida

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE	CORIA GARCÍA ROBERTO
Salario por día laborado	\$325.10	
Por: Factor proporcional del séptimo día	0.3333	

Igual: Monto salarial proporcional del séptimo día **\$108.36**

Trabajador de jornada reducida

Salario diario percibido en jornada reducida	\$392.00
Por: Factor proporcional del séptimo día	0.2000
Igual: Monto salarial proporcional del séptimo día	\$78.40

E) DETERMINACIÓN DEL SBC

Trabajador con semana reducida

Salario por día laborado	\$325.1
Más: Monto proporcional de prestaciones	16.45
Más: Monto salarial proporcional del séptimo día	108.36
Igual: Subtotal	\$449.91
Por: Días laborados en la semana	3
Igual: Importe total de la percepción semanal	\$1,349.73
Entre: Siete	7
Igual: SBC	\$192.82
VS SBC del SM	57.27
Igual: SBC a comunicar al IMSS	\$192.82

Trabajador con jornada reducida

Salario diario percibido en jornada reducida	\$392.00
Más: Monto proporcional de prestaciones	19.32
Más: Monto salarial proporcional del séptimo día	78.40
Igual: Subtotal	\$489.72
Por: Días laborados en la semana	5
Igual: Importe total de la percepción semanal	\$2,448.60
Entre: Siete	7
Igual: SBC	\$349.80
VS SBC del SM	57.27
Igual: SBC a comunicar al IMSS	\$349.80

2. Cálculo de Cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE		CORIA GARCÍA ROBERTO	
	NORMAL	SEMANA REDUCIDA	NORMAL	JORNADA REDUCIDA
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80
Por: Prima*	3.59840%	3.59840%	3.59840%	3.59840%
Igual: Subtotal	\$12.29	\$6.94	\$29.60	\$12.59
Por: Días del mes	28	28	28	28
Igual: Cuotas a cubrir	\$344.12	\$194.32	\$828.80	\$352.52

*Nota: De acuerdo con su siniestralidad laboral

3. Cálculo de Cuotas del Seguro de Enfermedades y Maternidad

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE		CORIA GARCÍA ROBERTO	
	NORMAL	SEMANA REDUCISA	NORMAL	JORNADA REDUCIDA
<i>Prestaciones en dinero</i>				
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80
Por: Prima patronal	<u>0.70%</u>	<u>0.70%</u>	<u>0.70%</u>	<u>0.70%</u>
Igual: Subtotal	\$2.39	\$1.35	\$5.76	\$2.45
Por: Días del mes	<u>28</u>	<u>28</u>	<u>28</u>	<u>28</u>
Igual: Cuotas patronales	\$66.92	\$37.80	\$161.28	\$68.60
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80
Por: Prima obrera	<u>0.25%</u>	<u>0.25%</u>	<u>0.25%</u>	<u>0.25%</u>
Igual: Subtotal	\$0.85	\$0.48	\$2.06	\$0.87
Por: Días del mes	<u>28</u>	<u>28</u>	<u>28</u>	<u>28</u>
Igual: Cuotas obreras a retener	\$23.80	\$13.44	\$57.68	\$24.36
Total cuotas a cubrir	\$90.72	\$51.24	\$218.96	\$92.96
 <i>Prestaciones en especie</i>				
<i>Cuota Fija</i>				
SMGVDF	\$54.80	\$54.80	\$54.80	\$54.80
Por: Días del mes	<u>28</u>	<u>28</u>	<u>28</u>	<u>28</u>
Igual: SMMGVDF	\$1,534.40	\$1,534.40	\$1,534.40	\$1,534.40
Por: Prima patronal	<u>20.40%</u>	<u>20.40%</u>	<u>20.40%</u>	<u>20.40%</u>
Igual: Cuotas patronales	\$313.02	\$313.02	\$313.02	\$313.02
 <i>Cuota adicional o excedente</i>				
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80
Por: Días del mes	<u>28</u>	<u>28</u>	<u>28</u>	<u>28</u>
Igual: SBCM	\$9,564.24	\$5,398.96	\$23,034.20	\$9,794.40
Menos: 3SMGDF (3*28*\$54.80)	<u>4,603.20</u>	<u>4,603.20</u>	<u>4,603.20</u>	<u>4,603.20</u>
Igual: Excedente	4,961.04	795.76	18,431.00	5,191.20
Por: Prima patronal	<u>1.10%</u>	<u>1.10%</u>	<u>1.10%</u>	<u>1.10%</u>
Igual: Cuota patronal	\$54.57	\$8.75	\$202.74	\$57.10
Excedente	\$4,961.04	\$795.76	\$18,431.00	\$5,191.20
Por: Prima obrera	<u>0.40%</u>	<u>0.40%</u>	<u>0.40%</u>	<u>0.40%</u>
Igual: Cuotas obreras a retener	\$19.84	\$3.18	\$73.72	\$20.76
Total cuotas a cubrir	\$74.41	\$11.93	\$276.46	\$77.86
 <i>Gastos médicos para pensionados y sus beneficiarios</i>				
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80
Por: Prima patronal	<u>1.05%</u>	<u>1.05%</u>	<u>1.05%</u>	<u>1.05%</u>
Igual: Subtotal	\$3.59	\$2.02	\$8.64	\$3.67
Por: Días del mes	<u>28</u>	<u>28</u>	<u>28</u>	<u>28</u>
Igual: Cuotas patronales	\$100.52	\$56.56	\$241.92	\$102.76
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80

Por:	Prima obrera	<u>0.375%</u>	0.375%	0.375%	0.375%
Igual:	Subtotal	\$1.28	\$0.72	\$3.08	\$1.31
Por:	Días del mes	<u>28</u>	28	28	28
Igual:	Cuotas obreras a retener	\$35.84	\$20.16	\$86.24	\$36.68
	Total cuotas a cubrir	\$136.36	\$76.72	\$328.16	\$139.44

4. Cálculo de Cuotas del Seguro de Invalidez y Vida

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE		CORIA GARCÍA ROBERTO	
	NORMAL	SEMANA REDUCIDA	NORMAL	JORNADA REDUCIDA
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80
Por:	Prima patronal	<u>1.75%</u>	1.75%	1.75%
Igual:	Subtotal	\$5.98	\$3.37	\$14.40
Por:	Días del mes	<u>28</u>	28	28
Igual:	Cuotas patronales	\$167.44	\$94.36	\$403.20
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80
Por:	Prima obrera	<u>0.625%</u>	0.625%	0.625%
Igual:	Subtotal	\$2.13	\$1.21	\$5.14
Por:	Días del mes	<u>28</u>	28	28
Igual:	Cuotas obreras a retener	\$59.64	\$33.88	\$143.92
	Total cuotas a cubrir	\$227.08	\$128.24	\$547.12

5. Cálculo de Cuotas del Seguro de Guarderías y Prestaciones Sociales

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE		CORIA GARCÍA ROBERTO	
	NORMAL	SEMANA REDUCIDA	NORMAL	JORNADA REDUCIDA
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80
Por:	Prima patronal	<u>1.00%</u>	1.00%	1.00%
Igual:	Subtotal	\$3.42	\$1.93	\$8.23
Por:	Días del mes	<u>28</u>	28	28
Igual:	Cuotas patronales	\$95.76	\$54.04	\$230.44

6. Cálculo de Las Cuotas Obrero-Patronales Mensuales de Febrero

SEGURO	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE				CORIA GARCÍA ROBERTO			
	NORMAL		SEMANA REDUCIDA		NORMAL		JORNADA REDUCIDA	
	PATRÓN	OBRAERO	PATRÓN	OBRAERO	PATRÓN	OBRAERO	PATRÓN	OBRAERO
Riesgos de Trabajo	\$344.12	\$0.00	\$194.32	\$0.00	\$828.80	\$0.00	\$352.52	\$0.00
Más: Enfermedades y Maternidad	535.03	79.48	416.13	36.78	918.96	217.64	541.48	81.80
Más: Invalidez y Vida	167.44	59.64	94.36	33.88	403.20	143.92	171.36	61.32

Guarderías y Prestaciones Sociales	95.76	0.00	54.04	0.00	230.44	0.00	97.72	0.00
Total cuotas mensuales a cubrir	\$1,142.35	\$139.12	\$758.85	\$70.66	\$2,381.40	\$361.56	\$1,163.08	\$143.12

7. Cálculo de Cuotas del Seguro de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE		CORIA GARCÍA ROBERTO	
	NORMAL	SEMANA REDUCIDA	NORMAL	JORNADA REDUCIDA
Retiro				
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80
Por: Prima patronal	2.00%	2.00%	2.00%	2.00%
Igual: Subtotal	\$6.83	\$3.86	\$16.45	\$6.99
Por: Días del bimestre	59	59	59	59
Igual: Cuotas patronales	\$402.97	\$227.74	\$970.55	\$412.41
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez				
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80
Por: Prima patronal	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
Igual: Subtotal	\$10.76	\$6.07	\$25.91	\$11.02
Por: Días del bimestre	59	59	59	59
Igual: Cuotas patronales	\$634.84	\$358.13	\$1,528.69	\$650.18
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80
Por: Prima obrera	1.125%	1.125%	1.125%	1.125%
Igual: Subtotal	\$3.84	\$2.17	\$9.25	\$3.93
Por: Días del bimestre	59	59	59	59
Igual: Cuotas obreras a retener	\$226.56	\$128.03	\$545.75	\$231.87
Total cuotas a cubrir	\$861.40	\$486.16	\$2,074.44	\$882.05

8. Cálculo de Aportaciones al INFONAVIT

FÒRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE		CORIA GARCÍA ROBERTO	
	NORMAL	SEMANA REDUCIDA	NORMAL	JORNADA REDUCIDA
SBC	\$341.58	\$192.82	\$822.65	\$349.80
Por: Prima patronal	5.00%	5.00%	5.00%	5.00%
Igual: Subtotal	\$17.08	\$9.64	\$41.13	\$17.49
Por: Días del bimestre	59	59	59	59
Igual: Aportaciones patronales	\$1,007.72	\$568.76	\$2,426.67	\$1,031.91

9. Determinación de las Cuotas Bimestrales a Cubrir

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE				CORIA GARCÍA ROBERTO			
	NORMAL		SEMANA REDUCIDA		NORMAL		JORNADA REDUCIDA	
	PATRÓN	OBRERO	PATRÓN	OBRERO	PATRÓN	OBRERO	PATRÓN	OBRERO
Retiro	\$402.97	\$0.00	\$227.74	\$0.00	\$970.55	\$0.00	\$412.41	\$0.00
Cesantía en Edad Avanzada y Vejez	634.84	226.56	358.13	128.03	1,528.69	545.75	650.18	231.87
Aportaciones al Infonavit	1,007.72	0.00	568.76	0.00	2,426.67	0.00	1,031.91	0.00
Total de cuotas y aportaciones bimestrales a cubrir	\$2,045.53	\$226.56	\$1,154.63	\$128.03	\$4,925.91	\$545.75	\$2,094.50	\$231.87

10. Determinación Total de Cuotas Obrero-Patronales y Aportaciones de Vivienda a Pagar en el Primer Bimestre de 2009

FÓRMULA	CAMPOS LÓPEZ ENRIQUE		CORIA GARCÍA ROBERTO	
	NORMAL	SEMANA REDUCIDA	NORMAL	JORNADA REDUCIDA
Total cuotas mensuales a cubrir	\$1,281.47	\$829.51	\$2,742.96	\$1,306.20
Más: Total de cuotas y aportaciones bimestrales a cubrir	2,272.09	1,282.66	5,471.66	2,326.37
Igual: Total de cuotas y aportaciones bimestrales a cubrir	\$3,553.56	\$2,112.17	\$8,214.62	\$3,632.57
Ahorro:		\$1,441.39		\$4,582.05

Conclusiones del caso práctico:

Como puede apreciarse, el importe de las cuotas obrero-patronales y aportaciones de vivienda disminuye considerablemente cuando los trabajadores laboran en semana o jornada reducida.

Es importante que el patrón notifique al IMSS el cambio de los salarios de sus colaboradores dentro del plazo legal, pues de no hacerlo *se haría acreedor a una multa equivalente al importe de 20 a 125 veces el salario mínimo general vigente en el DF, actualmente de \$1.096.00 a \$6,850.00 (arts. 304-A, fracción III y 304-B, fracción II LSS)*. Asimismo es recomendable que conserve todos los documentos que justifican tal disminución, tales como el convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, para posteriores aclaraciones.

CAPITULO II

EL PROBELMA DEL PARO TÉCNICO, SUS ALCANCES FISCALES Y LA NECESIDAD DE REGULARIZACIÓN DEL MISMO.

2.1 Principales Diferencias entre Paro Técnico y Modificación del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para identificar cuáles son las principales problemáticas que envuelven a ésta figura, es necesario primero conocer las diferencias existentes entre el paro técnico y la modificación del contrato colectivo de trabajo, ya que la puntual identificación de dichas diferencias facilitarán posteriormente encontrar una solución a las problemáticas referidas.

A continuación, se observa un cuadro comparativo, en el cual se describen las principales diferencias entre el paro técnico y la modificación del contrato colectivo de trabajo:

<u>PARO TÉCNICO</u>	<u>MODIFICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.</u>
<ul style="list-style-type: none">• No se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo.	<ul style="list-style-type: none">• Se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• Es solicitado por empresas y/o patrones.	<ul style="list-style-type: none">• Puede ser solicitado tanto por los trabajadores como por los

	patrones y/o empresas.
<ul style="list-style-type: none"> Las razones por las cuales se entra en paro técnico son meramente económicas. 	<ul style="list-style-type: none"> Las razones por las que se solicita pueden ser variadas, ya que tal medida puede ser solicitada tanto por trabajadores como por patrones.
<ul style="list-style-type: none"> Suspende la relación obrero-patronal por un tiempo definido y/o limitado. 	<ul style="list-style-type: none"> Modifica las condiciones de trabajo, quedando subsistente la relación obrero-patronal.
<ul style="list-style-type: none"> La finalidad principal del paro técnico es que las empresas que recurren a él, puedan recuperar su estabilidad económica sin verse en la necesidad de despedir a sus trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Las finalidades de la modificación de los contratos colectivos del trabajo van más bien dirigidas a buscar el beneficio de los trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo y al espacio laboral que usan para su desempeño.

Las empresas que han aplicado el paro técnico, deben recalcular el salario sobre el cual se cubren las cuotas al IMSS e INFONAVIT.

La situación económica actual, ha obligado a varios empresarios a modificar las condiciones laborales de los trabajadores, lo que se traduce en la celebración de convenios, que deben someterse a la aprobación de la Junta de

Conciliación y Arbitraje, donde se pacta la suspensión temporal de actividades o reducción de las jornadas de trabajo con la consecuente disminución de salarios (esto es lo que laboralmente se conoce como paro técnico).

Una vez que se tienen nuevas condiciones laborales pactadas, la empresa tiene que dirigirse a la delegación más cercana a la Junta de Conciliación y Arbitraje junto con sus trabajadores para la celebración del convenio.



FIGURA No. 1

Firma de Convenio durante el Paro Técnico.

Una de las interrogantes más frecuentes del patrón que opta por esta acción es si cambiará la forma con la que cotizan frente a los Institutos Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), pues en muchas ocasiones se piensa que el paro técnico evita el pago de las cuotas obrero-patronales y aportaciones de vivienda, respectivamente.

Aun cuando el paro técnico implica la disminución de la jornada o semana laboral, o de ambas; el patrón y los trabajadores tienen la obligación de cubrir las cuotas obrero-patronales y aportaciones de vivienda causadas en esos días porque *no existe ningún precepto legal que los exima de ello*.

El beneficio previsto por el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF) es la *determinación especial del salario base de cotización (SBC) de los trabajadores que se encuentren en esta situación*. Así que los patrones en paro técnico deben:

- *calcular los SBC de sus subordinados* de acuerdo con lo establecido en el numeral 62 del Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización (RACERF), esto es si se trata de:
 - ***jornada reducida:*** el SBC se determina sumando los salarios que el trabajador perciba por cada hora en una semana y se dividen entre siete.

A pesar de que la fracción I de éste numeral no señala que a este cálculo debe adicionarse la parte proporcional del aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y séptimo día, es necesario considerar estos conceptos porque son ingresos que percibe el subordinado por cada unidad de tiempo laborada (artículo 27, primer párrafo de la Ley del Seguro Social). El resultado es la base salarial, misma que si resulta inferior al salario mínimo de la región, deberá ajustarse a éste.

- ***semana reducida:*** para calcular el salario base de cotización se suman los salarios percibidos por el trabajador en una semana, al resultado se le adiciona el importe de las prestaciones que lo

integran y la parte proporcional del séptimo día y se dividen entre siete. Si el cociente resulta inferior al salario mínimo de la región, tiene que ajustarse a éste, o

- ***jornada y semana reducidas***: el SBC se determina según sea que el salario se estipule por día o unidad de tiempo, empleando la fórmula correspondiente, y
- *presentar ante el IMSS las modificaciones salariales* de sus colaboradores (artículo 34 Ley Del Seguro Social).

Una vez que el paro técnico termine y se restablezcan las condiciones laborales de los trabajadores, el patrón debe comunicar al Instituto esta situación mediante la presentación de las modificaciones salariales correspondientes.

2.2 El paro técnico como problema jurídico, social, laboral.

La práctica inapropiada del paro técnico genera diversas problemáticas en las distintas áreas en las que se sustenta nuestro país, sin embargo, las más importantes son la jurídica, la social y la laboral.

A continuación señalo algunas de las consecuencias, en materia de seguridad social, de la omisión de llevar el convenio de disminución de la jornada laboral ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) para su aprobación.

Cuando la situación económica orilla al patrón a acordar con sus trabajadores la disminución de su jornada laboral y por ende de sus salarios, *debe presentar*

el convenio respectivo ante la JCA a efecto de que dicha autoridad verifique que no se vulneren los derechos de los afectados y el patrón pueda aplicar las modificaciones mencionadas por el tiempo pactado.



FIGURA No. 2

Acudir a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Si el patrón efectúa los cambios referidos de manera unilateral, es decir, si no hay convenio que sustente la reducción de la jornada y los salarios (paro técnico), en realidad no hay implicaciones en materia de seguridad social,

siempre y cuando se comuniquen al IMSS los nuevos salarios de los trabajadores y con base en ellos se paguen las cuotas obrero-patronales y aportaciones de vivienda respectivas (arts. 28 Ley del Seguro Social y 12 Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores(RIPAEDI)).

Las consecuencias importantes derivadas de la falta del convenio son laborales, pues si el Seguro Social se percata de tal omisión debe darle vista a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a efecto de que envíe una visita de inspección laboral de la cual podría generarse la imposición de una multa por el equivalente de tres a 315 veces el salario mínimo general, actualmente de \$164.40 a \$17,262.00 (art. 1002 Ley Federal del Trabajo).

Sin perjuicio de lo anterior, si los trabajadores no están de acuerdo con las modificaciones a sus condiciones de trabajo, pueden acudir ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje respectiva a solicitar que requiera al patrón el pago de la diferencia del salario no cubierto o, incluso, rescindir la relación laboral por la reducción de su salario, en términos de los artículos 51, fracción IV y 892 de la Ley Federal del Trabajo.

2.2.1 Problemática Jurídica del Paro Técnico.

Al hacer referencia a la problemática jurídica que versa sobre el Paro Técnico, me enfoco principalmente a la falta de regularización del mismo dentro de nuestras distintas legislaciones, tales como la Ley Federal del Trabajo y la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como todas las consecuencias fiscales y sociales que se generan, consecuencias a las que haré referencia más adelante.

El Paro técnico afecta prestaciones, y por ello se recomienda detallar como consecuencia de la contracción de los mercados mundiales y sus repercusiones negativas en las finanzas de las empresas. En ediciones anteriores de IDC Seguridad Jurídico Fiscal²² se ha abordado el tema de los paros técnicos como una alternativa para atemperar estos efectos, porque así se conservan las fuentes de empleo (aun cuando disminuyen los ingresos de los trabajadores), además de que permite un desahogo económico para los patronos al disminuir la carga salarial y social.

No obstante, la implementación de este esquema trae consigo inquietudes entre el sector empresarial y su personal, respecto a la generación de la antigüedad de los trabajadores y las prestaciones vinculadas a ésta como las vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo y la prima de antigüedad.

²² Revista IDC, Fecha de Publicación: 2009-02-10, 1ra Edición, Pág.12.

Se debe señalar que el impacto de la interrupción escalonada de la jornada semanal de trabajo en las prestaciones aludidas, dependerá en gran medida de los acuerdos pactados con los propios colaboradores, cuando acepten tal medida, pues en el convenio respectivo las partes pueden o no reconocer y respetar expresamente la generación de antigüedad para el pago de dichos conceptos, esto es, como si los subordinados estuviesen laborando todos los días, o bien, sólo los efectivamente trabajados.

De ahí, que se recomiende detallar en el convenio perfectamente las condiciones bajo las cuales se pagarán las prestaciones, con el propósito de otorgar certeza jurídica tanto a los colaboradores como a la propia compañía y así evitar conflictos que afecten en gran medida su clima laboral y economía.

2.2.2 Problemática Social del Paro Técnico.

La problemática social que llega como resultado del Paro Técnico, es a mi parecer, la más importante y a la vez alarmante, pues un simple paro técnico mal llevado puede traer a la población una serie de situaciones extremas que afectan no solo a unos cuantos, sino a la sociedad en general.

Cabe mencionar, que existen varios factores que pueden influir en que una empresa tenga que recurrir a un paro técnico, tales como: los ciclos económicos y la crisis económicas.

- **Los ciclos económicos:** también llamados ciclos comerciales o fluctuaciones cíclicas de la actividad económica a las oscilaciones recurrentes de la economía, en las que una fase de expansión va seguida de otra de contracción, seguida a su vez de expansión y así sucesivamente. La contracción genera como resultado una crisis económica que afecta en forma negativa la economía de millones de personas.

Para Wesley Mitchell, los ciclos económicos son fenómenos específicos de las economías basadas en el dinero y la actividad comercial, en las que la actividad económica está organizada mediante empresas que buscan maximizar sus beneficios. Los ciclos económicos pasan por varias fases, las cuales son las siguientes:

- **Auge:** Es el momento más elevado del ciclo económico. En este punto se producen una serie de rigideces que interrumpen el crecimiento de la economía, propiciando el comienzo de una fase de recesión.
- **Recesión:** Corresponde a la fase descendente del ciclo. En la recesión se produce una caída importante de la inversión, la producción y el empleo. Una crisis es una recesión particularmente abrupta. Si además durante la recesión la economía cae por debajo del nivel mínimo de la recesión anterior estamos frente a una contracción.
- **Depresión:** el punto más bajo del ciclo. Se caracteriza por un alto nivel de desempleo y una baja demanda de los consumidores en relación con la capacidad productiva de bienes de consumo. Durante esta fase los precios bajan o permanecen estables.
- **Recuperación o reactivación:** Es la fase ascendente del ciclo. Se produce una renovación del capital que tiene efectos multiplicadores sobre la actividad económica generando una fase de crecimiento económico y por tanto de superación de la crisis. La economía está en expansión cuando la actividad general en la fase de recuperación supera el auge del ciclo económico inmediatamente anterior.
- **Las crisis económicas:** se acompañan de peor salud (por el aumento del paro y de la pobreza, y por el incremento de las diferencias entre

pobres y ricos) pero no siempre se acompañan de mayor mortalidad.

Las crisis económicas no aumentan las muertes en general, sí aumentan las muertes por suicidio en todos los países y situaciones.

Como consecuencia a lo anterior, tenemos que el resultado directo de los paros técnicos es el desempleo. Por desempleo podemos entender lo siguiente:

- Se hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar, es decir la población activa, pero que carece de un puesto de trabajo.

En casos muy extremos pero lamentablemente posibles, el desempleo se asocia al suicidio, pues la situación económica en la que caen las personas desempleadas suele tornarse desesperada y al no encontrar una salida, recurren al suicidio como su única salida ante los problemas que tienen.

2.2.3 Problemática Laboral del Paro Técnico.

La problemática laboral del paro técnico, viene como resultado de la misma problemática Jurídica, es decir, de la falta de regularización que existe dentro de nuestras leyes del Paro Técnico.

Es aquí donde cabe señalar la incorrecta aplicación del mismo, ya que si bien es cierto las empresas recurren a ésta figura, también lo es que debido a la falta de regularización y al poco conocimiento e información que se tiene sobre el tema, se aplica de manera incorrecta, causando así un menoscabo a los derechos con los que cuentan los trabajadores.

Deben señalarse los pasos para negociar un paro técnico, y que éste sea convertida en una alternativa que permita ante la proximidad de la realización de juntas de acercamiento con los sindicatos y sus agremiados, para revisar la marcha de las compañías y la posibilidad de mejorar las condiciones laborales o, en su caso, replantear el rumbo cuando existen conflictos económicos que ponen en duda la viabilidad de éstas, a continuación se hacen algunas precisiones.

Una alternativa que permite realizar ciertos ajustes en la manera en que se desarrollan las labores en una empresa es precisamente el paro técnico, el cual es un procedimiento llevado a cabo en la práctica como consecuencia de una afectación económica que sufre una compañía y tiene por objeto preservar la fuente de empleo de los colaboradores mediante la modificación a

determinadas condiciones de trabajo, tales como: reducción de la jornada o semanal de labores, así como la suspensión temporal de todas las actividades laborales y por ende a los ingresos salariales de los trabajadores dependiendo de los cambios realizados (artículo 57, segundo párrafo Ley Federal del Trabajo).

Los acuerdos modificatorios se plasman en un convenio, el cual es de carácter temporal, es decir, su duración es sólo por el tiempo en que las circunstancias



económicas de la organización lo requieran y debe ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

FIGURA No. 3

La negociación en un convenio es muy importante.

Considerando su delicada trascendencia en el manejo de las relaciones con su personal, es indispensable para las organizaciones conocer a fondo los pasos a seguir para negociar de buena fe este tipo de convenios, los cuales ayudarán a no generar situaciones de desconfianza y conflictos:

Fuente: Recomendaciones de Ancelmo García Pineda, asesor externo de la OIT y colaborador permanente de IDC Asesor Jurídico y Fiscal²³

- **crear el ambiente:** desarrollar, de manera conjunta, los trabajadores y las empresas, el diagnóstico, el ambiente de confianza, la necesidad y la certeza de un inevitable paro técnico.
- **generar consenso:** construir un espacio adecuado de bilateralidad, de respeto en un proceso de escuchar e informar. *El consenso debe ser aceptación, no presión.*
- **acordar los contenidos del convenio:** tales como las definiciones, la actitud ante sí y los demás, las nuevas obligaciones y nuevas posibilidades de desarrollo.
- **equilibrar los compromisos:** medir y limitar, en el tiempo y alcance, las metas a lograr. Los compromisos deben ser graduales, equitativos y de corto plazo con el objetivo de generar un contexto que supere la situación que llevó al paro técnico
- **precisar los beneficios y sacrificios mutuos e incluyentes:** ningún proceso excluyente puede durar en el tiempo, tarde o temprano resaltan las disfunciones en éste, tales como los desequilibrios en el trabajo, las

²³ Ancelmo García Pineda, Asesor externo de la OIT y colaborador de la revista IDC, Fecha de Publicación: 2010-11-19, 1ra Edición, Pág.8.

responsabilidades y lo económico. Los beneficios deben satisfacer, de manera equilibrada, los intereses y esfuerzos de los involucrados, y

- ***señalar tiempos y la forma de instrumentación del programa:*** lo importante es mantener la fuente de trabajo y superar la circunstancia del paro técnico, señalando las características, los puntos de afectación y beneficio, así como los tiempos de duración de las etapas de su implementación.

Sin duda el paro técnico es una difícil medida tanto para las compañías como para sus subordinados, sin embargo en tiempos de crisis económica es una opción en la que ambas partes al perder ciertos beneficios temporalmente, salen ganando, pues se conserva la fuente de trabajo.

2.3 Los Alcances Fiscales del Paro Técnico.

La forma en que la política fiscal afecta al empleo es un tema complejo, por lo que es necesario sopesar cuidadosamente los efectos de incentivo y desincentivo que conlleva la intervención del sector público.

Por ejemplo, un sistema de prestaciones por desempleo bien diseñado no solo brinda una importante red de protección a la población, sino que, además, permite a los trabajadores dedicar más tiempo a la búsqueda del empleo más productivo.

Sin embargo, puede al mismo tiempo, prolongar la duración del desempleo, lo que tendría efectos secundarios sobre el potencial de producción de la economía, porque los trabajadores que se encuentran en una situación de desempleo de larga duración experimentan una depreciación de su capital humano.

Las posibles desventajas de las prestaciones sociales se observan con más claridad en sus efectos sobre la oferta de factor trabajo. Con frecuencia se menciona el pago incondicional o ilimitado de prestaciones por desempleo como uno de los principales factores que desincentivan la búsqueda de empleo.

Este tipo de prestaciones puede, asimismo, reducir las presiones para reformar un mercado de trabajo ineficiente con altas tasas de paro porque los

desempleados disfrutaran de esos beneficios. También los sistemas públicos de pensiones tienen efectos significativos sobre la oferta de trabajadores.

La escasa penalización de la jubilación anticipada, o incluso su promoción activa, han reducido dicha oferta. Por otra parte, la perspectiva de jubilación anticipada constituye un desincentivo para que los trabajadores mantengan sus conocimientos profesionales y participen en un proceso de aprendizaje continuo.

Además, los incentivos a la jubilación anticipada facilitan la eliminación de mano de obra incluso en circunstancias en que el despido es muy difícil. Como resultado, las empresas que necesiten reducir su plantilla la recortarían en los segmentos de mayor edad, dándose el caso de que estos trabajadores pueden ser precisamente los que más experiencia tengan y no los menos productivos.

Las políticas orientadas al mercado de trabajo, si se diseñan y ponen en práctica adecuadamente, pueden estimular la oferta y la demanda de factor trabajo y, por consiguiente la tasa de ocupación. Los programas de formación pueden ayudar a mantener y mejorar los conocimientos profesionales, reduciendo los desajustes entre oferta y demanda y el deterioro del capital humano entre los desempleados de larga duración.

Otro desafío que se plantea es la reintegración de los grupos difíciles de emplear, como los trabajadores poco calificados, los parados de larga duración o los trabajadores de más edad.

2.4 Necesidad de Regulación.

Como se ha venido manejando desde el capítulo anterior del presente trabajo de investigación, es de gran importancia que la figura del paro técnico sea regulada en nuestros ordenamientos legales.

En nuestro país es más que necesaria una reforma en nuestras leyes laborales y fiscales, las razones principales por las que son necesarias tales reformas son las siguientes:

1. México es uno de los países con mayor tasa de desempleo y pobreza en el mundo, situación que analizada desde un punto de vista amplio y a futuro, podría reducirse considerablemente si se realizaran tales reformas.
2. Que se use el paro técnico como una herramienta que le facilite a las empresas una pronta recuperación económica.
3. Estas reformas a las cuales se ha venido haciendo mención, evitarían en nuestro país, un gran número de injusticias y abusos en contra de los trabajadores, logrando un equilibrio obrero patronal.
4. Evitar el aumento del desempleo en México.
5. Mejores condiciones de trabajo para los empleados de una empresa.

6. Al dar facilidades a las empresas, sin ser necesario que se cause un menoscabo en los derechos de los trabajadores, lograr que éstas inviertan en nuestro país, generando así un mayor número de empleos.
7. Impulsar el crecimiento económico de México.

2.5 PROCEDIMIENTO Y REQUISITOS DEL PARO TECNICO.

Objetivo

Apoyar a los centros de trabajo afectados por la desaceleración económica mundial, para preservar el capital humano y el empleo, mediante modificaciones temporales de las condiciones de trabajo.

Población beneficiaria

Empresas dedicadas a la:

- fabricación, ensamble y/o reparación de maquinaria, equipo y sus partes; excepto los eléctricos
- fabricación y ensamble de maquinaria, equipos, aparatos, accesorios y artículos eléctricos, electrónicos y sus partes, y
- construcción, reconstrucción y ensamble de equipo de transporte y sus partes

Requisitos de elegibilidad

Podrán acceder al beneficio las compañías que:

- estén legalmente constituidas conforme a la legislación mexicana,
- se encuentren al corriente en el pago de sus impuestos federales, en lo que respecta a validar con el Servicio de Administración Tributaria (SAT),
- estén al corriente en el pago de sus impuestos federales. La Dirección General de Comercio Exterior (DGCE) validará con el SAT que la empresa cuente con certificado de firma electrónica avanzada, RFC

activo y que su domicilio fiscal esté inscrito y activo. Tratándose de empresas con Programas de Promoción Sectorial o del Decreto IMMEX autorizados, dicha autorización acreditará la validación ante el SAT,

- no estén constituidas legalmente como una entidad pública, cuyas relaciones laborales se rijan por el Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni formen parte de la Administración Pública de la Federación, entidades federativas o municipios,
- tengan registro patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS),
- cuenten con el registro de sus trabajadores ante el IMSS,
- no posean a su cargo créditos fiscales firmes con el IMSS,
- hubiesen depositado o registrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente el convenio de modificación temporal de las condiciones de trabajo (MTCT), en cualquiera de sus modalidades;
- cuenten con registro patronal ante el Seguro Social en los grupos indicados en la población beneficiaria cuya antigüedad sea de por lo menos 12 meses a la presentación de la solicitud de apoyo, y
- no estén recibiendo apoyos de otros programas federales para el mismo concepto, que impliquen sustituir su aportación o duplicar apoyos o subsidios conforme a lo establecido en las presentes Reglas de Operación

Proceso de obtención de los apoyos

Deberán presentar la solicitud en las Delegaciones o Subdelegaciones de la Secretaría de Economía, mismas que se encargarán de la recepción, trámite y validación del cumplimiento de los requisitos de elegibilidad. Validado el cumplimiento de los requisitos de elegibilidad, las Delegaciones o Subdelegaciones remitirán la documentación a la Dirección General de Industrias Pesadas (DGIPAT) para su análisis y posterior presentación al Consejo Directivo del Programa para el Desarrollo de Industrias de Alta Tecnología (PRODIAT) para que, en su caso, dicho órgano autorice el otorgamiento del subsidio.

El Consejo Directivo emitirá la resolución que corresponda a más tardar en 20 días hábiles una vez cumplidos los requisitos de elegibilidad y criterios de selección.

Monto de los beneficios

El monto del apoyo por solicitud en cada bimestre auditado se determinará con los siguientes factores:

- el número de trabajadores permanentes registrados por la empresa en el Instituto que coticen entre 1 y 10 salarios mínimos en la zona geográfica correspondiente.
- los meses incluidos en los informes bimestrales de auditor externo, donde ocurrieron las MTCT.

- las variaciones en el empleo, en las ventas y en los salarios de la empresa

En la página de Internet de la Secretaría de Economía “SE²⁴” se encuentra una calculadora mediante el cual se puede hacer una proyección del apoyo a recibir.

La DGIPAT publicará en <http://www.economia.gob.mx/>, los listados de los proyectos y montos aprobados.

Entrega de recursos

El beneficiario deberá suscribir un convenio de colaboración con la Secretaría de Economía. En su caso, la SE depositará los recursos necesarios para apoyar los proyectos aprobados por el Consejo Directivo en la cuenta que para tal efecto se habilite.

Quejas y denuncias

Los beneficiarios podrán presentar por escrito sus inconformidades en el orden siguiente:

- el Órgano Interno de Control en la Secretaría de Economía, con domicilio en el séptimo piso del edificio marcado con el número 3025, del Boulevard Adolfo López Mateos, colonia San Jerónimo Aculco, Delegación Magdalena Contreras, CP 10700, México, DF
Adicionalmente, se podrán dirigir al Centro de Asesoría Primer Contacto de la SE en la Ciudad de México, en el teléfono 01-800-410-2000 o en el correo electrónico contacto@economia.gob.mx, y

²⁴ <http://www.economia.gob.mx/>

- la Secretaría de la Función Pública, ubicada en Insurgentes Sur 1735-10, colonia Guadalupe Inn, Delegación Alvaro Obregón, CP 01020, México, DF.

Las quejas se realizarán en los formatos correspondientes, que estarán a disposición en los Módulos del Órgano Interno de Control en la SE, en las Delegaciones, en las oficinas de la SE y en los organismos estatales de control.

A continuación presento un formato de modelo²⁵ de convenio paro técnico que es presentado ante la junta de conciliación y arbitraje por parte de los trabajadores y su patrón.

MODELO DE CONVENIO DE PARO TÉCNICO

H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE

en mi carácter de representante de la empresa denominada en lo sucesivo "EL PATRÓN", personalidad que se acredita en términos del testimonio notarial número pasado ante la fe del Notario Público número de esta ciudad, licenciado y el Sindicato representado por , personalidad que acredita en términos de la toma de nota y estatutos debidamente registrados ante esta Junta, así como la comisión de trabajadores integrada por los CC.

, los cuales todos ellos representan los intereses de los trabajadores sindicalizados de la empresa antes señalada a quienes en lo sucesivo se les denominará como "LOS TRABAJADORES", ante ustedes, con el debido respeto, comparecemos para exponer:

Que con esta fecha hemos celebrado convenio por paro técnico, al tenor de las siguientes:

DECLARACIONES

I.- Declaran "LOS TRABAJADORES":

Que prestan su servicio personal subordinado para "EL PATRÓN", de acuerdo con las antigüedades, horarios, categorías y salarios que se señalan en el anexo uno que es parte integrante de este convenio desempeñando las funciones en el domicilio ubicado en _____, en esta ciudad, que se ha prestado en forma habitual hasta el día de hoy.

²⁵ Revista IDC, Fecha de Publicación: 2011-07-29, 1ra Edición, Pág.16.

II.- Declara "EL PATRÓN":

En virtud de que (señalar las causas origen del paro técnico solicitadas), trayendo como resultado las modificaciones del contrato de trabajo mediante convenio bajo las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- "LAS PARTES" se reconocen mutuamente la personalidad para celebrar el presente Convenio en términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDA.- Por las razones expuestas en el apartado segundo de las "DECLARACIONES" que anteceden, y con apoyo en los artículos 33 y 57 de la Ley Federal del Trabajo, "LAS PARTES" manifiestan que han decidido establecer el paro técnico y que se hacen consistir en los siguientes movimientos: (*señalar los horarios, salarios y prestaciones que se tienen así como en que consistirán los cambios que han de efectuarse*) .

TERCERA.- "LAS PARTES" manifiestan que con las modificaciones expuestas podrán continuar la relación laboral, mismas que tendrán duración en el periodo comprendido del _____ al _____.

CUARTA.- Para los efectos del presente convenio, durante el tiempo que dure el paro técnico "El Patrón" reconocerá el tiempo que dure como efectivamente laborado.

QUINTA.- Durante el tiempo de duración del paro (señalar lo que se ha de realizar respecto al otorgamiento de vacaciones o algún otro aspecto importante) .

SEXTA.- "LAS PARTES" solicitan a esa H. Junta de Conciliación y Arbitraje se sirva aprobar el presente convenio, toda vez que el mismo no es contrario a la moral ni a la ley, ni tampoco implica renuncia de derechos laborales, elevándolo a la categoría de LAUDO EJECUTORIADO, debiendo obligarse a "LAS PARTES" a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar. Lo anterior con fundamento en los artículos 33, 982, 983 y 987 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo antes expuesto;

A esa H. JUNTA, atentamente pedimos se sirva:

PRIMERO.- Previa ratificación que se haga ante esa autoridad, aprobar el presente convenio.

SEGUNDO.- Se ordene a las partes a estar y pasar por él en todo tiempo y lugar, como si se tratara de un laudo ejecutoriado.

PROTESTAMOS LO NECESARIO.

a de de .

"LOS TRABAJADORES"

"EL PATRÓN"

Del 29 de julio de 2011.

2.6 Un análisis de la nueva propuesta laboral.

PAN presenta iniciativa de reforma laboral²⁶

El diputado Gerardo de los Cobos asegura que la propuesta ofrece vías para fortalecer a los sindicatos, nuevas modalidades de contratación e incentiva una mayor productividad.

La bancada del PAN en la Cámara de Diputados, por conducto del legislador Gerardo de los Cobos Silva, presentó la iniciativa de Reforma Laboral, que es una de las grandes transformaciones que ofreció el presidente Felipe Calderón, a inicios del mes.

Gerardo de los Cobos presentó el proyecto al pleno, y el presidente en funciones de la mesa directiva, el ex secretario del Trabajo, Francisco Javier Salazar Sáenz, turnó la iniciativa a la Comisión de Trabajo.

Durante la sesión ordinaria en el Palacio Legislativo de San Lázaro, el diputado federal aseguró que la iniciativa "es un instrumento eficaz contra la pobreza".

Uno de los ejes de la reforma laboral será la transparencia de los sindicatos tanto en recursos como en información, amplía y endurece los requisitos para llevar a cabo una huelga (Foto: Archivo)



FIGURA No. 4
DURO CON LAS HUELGAS.

²⁶ <http://www.EL UNIVERSAL.com>

EL UNIVERSAL adelantó el contenido de la reforma laboral en la que uno de los ejes será la transparencia de los sindicatos tanto en recursos como en información, amplía y endurece los requisitos para llevar a cabo una huelga, tipifica como delito la contratación de menores de 14 años, regula el *outsourcing*, así como el trabajo doméstico, independiente o vía medios electrónicos como el Internet.

Los legisladores panistas aseguraron que es momento de modernizar el mercado laboral para propiciar la inversión en México y la creación de plazas laborales, "sin abandonar los derechos de los trabajadores escritos en la Constitución".

El PRI, PAN y PRD en la Cámara de Diputados analizan la propuesta de reforma laboral que envió el Presidente Calderón. En la Ciudad De México (02/SEP/2012), los coordinadores parlamentarios del PRI, PAN y PRD en la Cámara de Diputados analizan la propuesta de reforma laboral preferente que envió el Presidente Felipe Calderón a esa soberanía el pasado 1 de septiembre para su dictaminación.

Entrevistados al concluir la Junta de Coordinación Política (Jucopo), los diputados del PRI, Manlio Fabio Beltrones²⁷, y del PRD, Silvano Aureoles, confirmaron que el próximo miércoles 5 de septiembre, votarán para definir la

²⁷ <http://www.INFORMADOR.COM.MX>

instalación de la Comisión de Trabajo para empezar el análisis de dicha iniciativa.

Sin embargo, el diputado del PAN y presidente de la Jucopo, Luis Alberto Villarreal, dijo que la conformación de esa comisión "es un asunto que estamos apenas explorando y que habremos de acordar en nuestra reunión de la Junta de Coordinación Política el próximo miércoles".

El legislador panista se concretó a señalar que la fracción de su partido le interesa que estén dentro de esta reforma laboral, "los temas que ha propuesto el Presidente de la República".

En tanto, el diputado del PRI, Manlio Fabio Beltrones, indicó que su bancada lo que hace es un comparativo con las otras reformas laborales propuestas y ven cuáles son las coincidencias y las diferencias.

Consideró que en la anterior legislatura ya se había avanzado mucho en materia de reforma laboral, y apuntó que se tienen que ver que la ley laboral tenga la vista puesta en la modernidad, y con ello coincide la diputación del PRI.

Sostuvo que nunca se van a lesionar las conquistas laborales y se buscará que se respeten y que se actúe en consecuencia y se reconozca que "estamos en

el siglo XXI y todo debe girar alrededor de la competitividad, a fin de que generemos más empleos”.

Sobre los sindicatos, dijo que no se les va a meter ”ni la mano, ni el pie”, porque lo que se necesita es que algo nuevo surja y que se reconozca que ”estamos en el siglo XXI y que necesitamos hacer modificaciones que nos pongan a la altura de lo que son las ideas de progreso”.

Por su parte, el líder de la bancada del PRD en San Lázaro, Silvano Aureoles, explicó que esta comisión de trabajo no sería una comisión ”temporal”, sino que se integra la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Reiteró que la iniciativa llega a la Cámara de Diputados y se turna a la Comisión para que se analice, y no se debe confundir la idea de que porque es una iniciativa preferente debe sólo aprobarse, sino que se analizará y se dictaminará.

Refirió que se les informó que hay 497 iniciativas en materia laboral, y esta que envía el Ejecutivo en los últimos días suma la 498, la cual será revisada con toda la responsabilidad que requiere y la comisión determinará si pasa o no pasa.

Sostuvo que el PRD no votará ninguna ley laboral que atente contra el principio central del Artículo 123 constitucional, de tal manera que se avocarán a

analizar la propuesta de manera completa y cuando se concluya se fijará su postura sobre el contenido de la iniciativa.

Explicó que se tomarán en cuenta todas las propuestas para abordar todos los aspectos sobre ese tema, y se tendrán que escuchar las opiniones de los sindicatos, de sectores sociales, porque no se puede legislar en un tema tan delicado sin escuchar la postura de quienes directamente se van a beneficiar.

Las iniciativas preferentes que el presidente Felipe Calderón envió al Congreso de la Unión han tenido diferentes suertes. La laboral, que pretende entre otros puntos dar el derecho a los trabajadores para exigir información a sus dirigencias sindicales sobre el uso y destino de sus cuotas, comienza a atorarse en San Lázaro.

Diputados federales del PRI, entre ellos Carlos Aceves del Olmo²⁸, Patricio Flores y Leticia Calderón, advirtieron que la reforma enviada por el presidente Calderón no va a pasar tal y como está.

“No estamos obligados a aceptarla tal y como viene. Hay cosas que transitarán; otras que a mi juicio no”, dijo Aceves del Olmo al señalar que en temas como el del *outsourcing* debe irse a fondo para preservar la seguridad de los derechos de los trabajadores.

28 <http://www.EXCELSIOR.COM.MX>

Flores también aseguró que no permitirán la desaparición de la autonomía de los sindicatos. Resaltó que “es intocable” el artículo 123 constitucional. Leticia Calderón expuso que la iniciativa no se aprobará al vapor, pues a pesar de que aún no están conformadas las comisiones legislativas, ya existen mesas de trabajo que la revisan.

También los senadores priistas que, al mismo tiempo son líderes sindicales, pidieron analizar la propuesta federal en materia laboral.

Por el contrario, la iniciativa sobre transparencia estatal, que busca acotar el poder de los gobernadores, tiene el consenso del PRI en el Senado, debido a que su grupo parlamentario detectó que su contenido coincide con la mayoría de los planteamientos que ha hecho el presidente electo Enrique Peña Nieto.

Arturo Zamora, integrante del grupo de trabajo que la analiza, aclaró que realizarán algunos cambios, pero que la propuesta presidencial, con carácter preferente, pasará en su mayor parte.

2.6.1 La Ley se Topa con Sindicatos

El coordinador de los senadores del PRI, Emilio Gamboa, anunció que senadores y diputados federales trabajarán juntos la reforma laboral, porque hay interés de varios senadores en participar desde el principio en este proceso, que corresponde a la Cámara de Diputados.

Se trata de los senadores del PRI que también son dirigentes de sindicatos o de confederaciones de sindicatos, quienes están directamente relacionados con la materia de la reforma preferente del presidente Felipe Calderón.

Entre ellos están Carlos Romero Deschamps, líder del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM); Armando Neyra, secretario general de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en el Estado de México, así como secretario de Finanzas de la CTM nacional.

CAPITULO III

SOLUCIONES AL PROBLEMA, ALCANCES Y PERSPECTIVAS ANTE LA NECESIDAD DE UNA REFORMA LABORAL.

3.1 Soluciones

Es claro que la solución más viable ante la problemática de la falta de regularización del Paro Técnico y de su incorrecta aplicación es una reforma laboral que no pase por alto las necesidades económicas de las empresas generadoras de empleos y por supuesto de las necesidades de los trabajadores que forman parte de ellas, así como los derechos ya consagrados dentro del artículo 123 Constitucional.

De enero a diciembre de 2010, la tasa de desempleo abierto en promedio reportada por las instituciones oficiales se ubicó en 5.44%, de la población económicamente activa (PEA). De acuerdo a los últimos datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que realiza el INEGI, correspondiente al tercer trimestre de 2010, la población desocupada ascendió a 2.6 millones, sin incluir a los amplios sectores de la población que se encuentran en el subempleo (3.8 millones) y en el empleo precario del sector informal (12.4 millones) y quienes no reciben ninguna remuneración por su

trabajo (3.1 millones), lo que representó una afectación de 21.9 millones de personas, es decir, el 46.5% de la PEA Nacional.²⁹

Detrás de estas cifras se encuentra como causa inmediata la miseria, el deterioro del núcleo familiar, la falta de empleo del jefe de familia y la avidez y beneficios que representa para muchos mexicanos explotar a los menores. Con ello evitan pagar salarios justos, burlar al fisco, al IMSS, al Infonavit y se transgreden los principios de la Ley Federal del Trabajo.³⁰

Es por eso que, frente a las nuevas características del mercado laboral es necesario que tengamos un estado que promueva un nuevo concepto del empleo con salario remunerador y con prevenciones orientadas al respeto irrestricto de los derechos laborales, pero sin dejar de adecuarse a las necesidades de productividad que demanda la economía.

Frente a los cambios globales en la economía y la sociedad, los actores productivos y sociales en México hemos vivido un proceso de ajuste importante, pues las formas de producir y de organizar el trabajo han venido cambiando, al tiempo que la planta productiva ha tenido adaptaciones importantes. Estas adaptaciones, sin embargo, han planteado un conjunto complejo de nuevos problemas que deben solucionarse de acuerdo al marco normativo vigente. Pero en muchos casos, este marco no los incluye, pues cuando fue redactado, muchos aspectos de la realidad eran diferentes, por lo

29 <http://www.boletin-infomail.com>; Cámara de Diputados, pag. 2, 2010, México.

30 idem

que consideramos necesario actualizar estas partes de la legislación, para que normen la realidad de las condiciones económicas, sociales y humanas que hoy nos caracterizan³¹.

Ello hace que sea necesaria una modificación a la Ley Federal del Trabajo, que sin alterar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución política y los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro derecho del trabajo sea posible realizar los cambios que requiere nuestro país en el ámbito laboral, sin alterar las conquistas y derechos de los trabajadores que actualmente permiten el equilibrio entre los factores de la producción.³²

31idem

32 <http://www.boletin-infomail.com>; Cámara de Diputados, pp. 2, 3, 2010, México.

3.2 Alcances y perspectivas ante la necesidad de una reforma laboral.

La situación económica por la que atraviesa el país, entre otras razones por la recesión de los Estados Unidos y los acontecimientos del 11 de septiembre, no es la más propicia para colocar a la reforma laboral en el centro de las preocupaciones del gobierno. La agenda del Congreso y los partidos políticos estará en el corto plazo volcada sobre el presupuesto y la posible reforma fiscal. Los recortes de personal en las empresas y el crecimiento del desempleo exigirán de los sindicatos un gran esfuerzo de negociación, para evitar daños mayores a sus representados, y crearán un contexto adverso a la consideración de los intereses de los trabajadores para poder considerar la figura del “Paro Técnico”.

Esto significa que sin siquiera atender a los problemas propios de la Mesa Central de Decisión para la Actualización y Modernización de la Legislación Laboral (**MCD**), las perspectivas de la reforma son en el corto plazo nuevamente sombrías e incluso inalcanzables en la inclusión de la figura del “Paro Técnico”.

Si a ello se le suma que transcurridos cinco años y diez meses de la actual administración no se ha podido llegar a un acuerdo político entre el Ejecutivo y los partidos políticos para hacer avanzar algunas de las reformas institucionales pendientes las expectativas en materia laboral son francamente nulas.

Este es, como se sabe, un tema fuertemente polémico y las soluciones a que pudieran llegarse siempre dejarán sectores insatisfechos, muchos de los cuales tienen recursos de poder suficientes para complicar el panorama.

Si la reforma se inclinara exclusivamente por la perspectiva democratizadora, en la línea de los olvidados 20 compromisos por la democracia, los empresarios y el sindicalismo tradicional harían sentir su rechazo de diversas maneras. La vía flexibilizadora, al estilo Coparmex, tendría igualmente sus costos, porque se asociaría con el origen predominantemente empresarial del gobierno actual y revelaría la ausencia de equilibrios entre los intereses en juego.

Además, no se correspondería siquiera con la visión del PAN y menos aún con la de los otros dos partidos.

Los procedimientos escogidos por la actual administración para tramitar la reforma, como ya se dijo, son además inadecuados si es que realmente se cree que hace falta una nueva legislación.

La idea de condicionar la reforma a la construcción de los consensos entre los representantes del trabajo y el capital llevará a que no haya una reforma sustancial. Puede ser incluso que se acuerden aspectos secundarios de la misma y que se incluyan en una iniciativa presidencial, pero difícilmente habrá interés en el Congreso en aprobarla, si no se toman en cuenta otras cuestiones de interés para los partidos políticos.

El hecho de haber dejado a los legisladores un papel marginal en la MCD y la pretensión de que ésta es una cuestión de interés exclusivo de trabajadores y patronos, minimizando el carácter esencialmente político de una reforma laboral cuya necesidad se origina nada menos que en el cambio de modelo económico y de sistema político (del autoritarismo a la democracia), tendrá sus costos.

El problema es que los principales perjudicados con la postergación de la reforma laboral son nuevamente los trabajadores.

¿Qué posibilidades tendrán de que su voz se escuche y de defenderse del impacto de la recesión económica, si la gran mayoría no cuenta con sindicatos verdaderamente representativos y autónomos frente a las empresas y el gobierno?

¿Cómo podrán hacer que sus sacrificios de ayer y de hoy sean recompensados más adelante si la contratación colectiva sigue plagada de vicios y sólo una minoría se beneficia de una negociación auténtica de sus condiciones de trabajo y de vida?

¿Cuántos tendrán que aceptar indemnizaciones por debajo de los montos legales para no arriesgarse en un largo proceso ante las juntas?

¿Qué posibilidades existirá en que la legislatura actual tome en cuenta la figura del “Paro Técnico”?

Hacia el mediano plazo, en cambio, las oportunidades de la reforma podrían ser mayores: hay una mayor comprensión de los alcances de la misma y se siguen realizando diversos foros que ayudarán a extenderla en otros medios, hay propuestas articuladas y precisas que tocan los aspectos fundamentales y convergencias importantes acerca de la necesidad de dejar atrás las bases institucionales del corporativismo sindical y proponer un nuevo tipo de relación entre el Estado, los sindicatos, los trabajadores y las empresas.

Sin embargo, no se conseguirá un lugar destacado en la agenda del Congreso ni se podrán contrarrestar posibles desequilibrios en su tratamiento, si no hay una movilización social por parte de algunos grupos políticos lo suficientemente amplia que respalden o que rechacen algunas otras de estas metas. En consecuencia, la reforma no es tampoco un problema exclusivo de los líderes.

La comprensión que estos tengan de las implicaciones de la misma, tomando en cuenta que seguramente se tratará de un proceso de cambio gradual y de reformas sucesivas, y el esfuerzo que realicen para contrarrestar algunos de los argumentos más banales utilizados para justificar las posiciones conservadoras, dar a conocer sus propuestas, establecer los mínimos a alcanzar en cada oportunidad y conseguir un amplio apoyo de las bases, otras organizaciones sociales y los partidos políticos en torno a ellas, resultarán decisivos en el futuro inmediato.

3.2.1 El paro técnico y la reforma de la legislación laboral en México:

Desde que el gobierno mexicano anunciara, hace más de diez años, su intención de tomar la iniciativa para una reforma a la legislación laboral que permitiera al país adaptarse a las entonces todavía incipientes nuevas realidades de la economía global, se inició un proceso, hasta ahora no resuelto, en torno del cual se han manifestado posiciones diversas, que constituyen sin duda una experiencia y una memoria histórica importantes, que no pueden evadirse en el momento actual en el que, al parecer, el asunto de la reforma a la legislación laboral ha vuelto a ocupar un lugar prioritario en la agenda del gobierno y de los organismos empresariales mexicanos, y en el que se ha convertido también en un asunto de primer orden en la agenda de algunas organizaciones sindicales en el país.

Fue en 1989 cuando, en el marco de una Cámara de Diputados con una composición política muy diferente de la actual, se celebraron las primeras consultas que, de alguna u otra forma, dieron inicio al largo proceso de reforma inconclusa de la Ley Federal del Trabajo. A estas consultas siguieron, por señalar sólo algunos momentos relevantes a lo largo de dicho proceso, la iniciativa del PAN en el Senado de la República, así como una miscelánea posterior de propuestas laborales por parte de este mismo partido, de otros partidos como el PRD, y propuestas diversas provenientes de organizaciones sindicales, patronales e incluso de organismos financieros internacionales o de organismos multilaterales como el Banco Mundial, la OECD (Organization for

Economic Cooperation and Development (Organización de Cooperación y Desarrollo)) o el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Después de más de diez años de producción de propuestas, de declaraciones o de iniciativas completas sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo y al Artículo 123 de la Constitución General de la República, que desafortunadamente no han logrado devenir en un verdadero debate, generador de diálogo y sobre todo, de consensos para la reforma, la mayor parte de las posiciones existentes al inicio del gobierno actual, podrían ser clasificadas, de alguna u otra forma, dentro de las siguientes categorías:

1) Las financieras ideológicas, que sin lugar a dudas, provienen directamente de los organismos financieros internacionales, de sus recomendaciones, de sus intereses, de sus agencias e intermediarios, de sus visiones del mundo. Algunas de estas posiciones han sido explícitas y directas, otras han sido indirectas o funcionales, llegándose a manifestar incluso como mecanismos de presión política o como **condicionantes** del apoyo de estos organismos al gobierno o a la inversión privada.

Estas posiciones financieras ideológicas se sustentan, desde luego, en una interpretación estructural rígida de la realidad económica global y en una interpretación determinista y triunfalista de los acontecimientos mundiales, regionales y nacionales. Obedecen a la visión del mundo del capital financiero internacional y de las grandes corporaciones multinacionales.

Sus criterios rectores de reforma laboral, ya aplicados en mayor o en menor medida en diversos países, son la desregulación si es posible total, del mercado de trabajo, la eliminación o el adelgazamiento de las figuras:

- de la negociación y de la **contratación colectiva**,
- la eliminación de la bilateralidad,
- la flexibilización máxima del trabajo:
- pago por hora, multicalificación o polivalencia,
- contratación individual,
- despido libre y contratación sin costo,
- derechos mínimos o ausencia de derechos para el trabajador,
- "libertad sindical" en negativo,
- atomización o desaparición de las organizaciones sindicales.

2) Las pragmáticas, que reconocen la existencia de nuevas realidades en la economía mundial, pero se muestran partidarias de una reforma sólo sobre aspectos muy particulares de la ley, que favorezcan la productividad de las empresas mediante el mayor "abaratamiento" de los costos laborales, y que conserven, al mismo tiempo, las ventajas de los esquemas de control sindical y del corporativismo en el país. Estas posiciones no se muestran enteramente partidarias de las propuestas radicales liberalizadoras de los organismos financieros, sino que tratan de recuperar los aspectos de éstas que más les convienen, siempre con una perspectiva de corto plazo.

Al mismo tiempo estas propuestas, eminentemente pragmáticas, ponen de manifiesto la persistencia de concepciones oligárquicas sobre las cuestiones laborales en México. Al igual que 50 ó 60 años, los grupos más tradicionales de la clase empresarial prefieren seguir optando por la ganancia inmediata y por la acumulación voraz, y no por el desarrollo productivo y social del país con una visión de largo alcance. Es en este sentido que la revisión del marco jurídico laboral del país debiera propiciar un cambio de las concepciones, enfoques y roles de la clase empresarial, para su desarrollo como fuerzas sociales y productivas.

3) Las tradicionales, provenientes de la vieja estructura de poder de organizaciones sindicales, partidos políticos, algunas que se oponen a cualquier intento de reforma de la legislación laboral, por considerar que constituye la posibilidad o la certeza de perder derechos y conquistas logrados históricamente por los trabajadores de México. Por desgracia, estas posiciones albergan también a los principales usufructuarios del sindicalismo corporativo y, dentro de éste, a los beneficiarios de prácticas como el sindicalismo de protección.

4) Las mixtas, que concilian y recuperan planteamientos de todas las posiciones anteriores, por lo que en ocasiones, llegan a tener contradicciones, inconsistencias o vacíos.

Lo anterior pone de manifiesto que, en cierta forma, la reforma de la legislación laboral se ha convertido en una lucha táctica, en la que los partidarios de las diferentes posiciones, parecen calcular el momento más oportuno para imponer sus planteamientos. La preparación del mejor momento pasa por el despliegue de ofensivas antisindicales o por el afán de intervenir, de presionar, de desacreditar o de controlar a organizaciones sindicales clave, pero pasa también por el atraso y por el factor sorpresa, como los intentos recientes por incluir de manera súbita la reforma al código procesal del trabajo en el paquete de la legislación laboral, o la realización sorpresiva y sorprendente de consultas nacionales vía Internet.

Este breve análisis de lo sucedido en más de diez años de intentos fallidos de reforma de la legislación laboral en México es importante, porque permite poner de manifiesto que, en primer lugar, las dificultades para definir las reformas a la legislación laboral no se reducen sólo a una lucha de posiciones confrontadas e irreconciliables, sino que en el fondo, dichas dificultades tienen que ver con concepciones y con enfoques hasta ahora no suficientemente explícitos, sobre el papel, los beneficios, los alcances, las ventajas y las desventajas que dicha reforma puede tener una reforma estructural de la economía mexicana o en la reforma del Estado en México.

Los planteamientos y en enfoque han sido, hasta ahora, sumamente reduccionistas y formales, las posiciones se polarizan y se reducen a cuestiones como derechos y justicia contra ganancias y competitividad, como cumplir con los requisitos y los lineamientos de los organismos financieros

internacionales versus cumplir con los derechos de los trabajadores, como modificar, ajustar o maquillar ciertos artículos obsoletos de la ley contra dejarlos como están; como ejecutar, en la práctica, la flexibilización y la desregulación versus dejar a la Ley como un instrumento que no favorece el desarrollo productivo y social del país.

Así también, el balance de los últimos años permite demostrar la necesidad de construir nuevos mecanismos y esquemas de diálogo y de consenso en el ámbito laboral, no sólo en el plano nacional, sino también internacionalmente.

No es posible que un ámbito tan fundamental como lo es el laboral, siga determinado por lineamientos y estrategias de corte financiero y macroeconómico, y que no se reconozca **el papel que la cuestión laboral puede tener como alternativa para replantear las estrategias de reestructuración económica y el concepto mismo de reestructuración económica seguido hasta ahora.**

En los niveles nacionales, las agendas laborales y las políticas laborales requieren ser revisadas como opción frente a las políticas y estrategias financieras, y lo mismo es preciso hacer en el plano internacional. Entidades como la Organización Internacional del Trabajo requieren de una revisión profunda y de una refuncionalización de sus actividades, objetivos y estrategias.

3.2.2 La necesidad de una aproximación diferente a la cuestión laboral en México en el entorno de la reestructuración económica: la convergencia entre lo productivo y lo social.

Con base en lo anterior, la **Unión Nacional de Trabajadores** sostiene que cualquier posible debate sobre los cambios en el Artículo 123 de la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo tiene que superar, de ahora en adelante, las limitaciones y los equívocos de las posiciones y de los mecanismos observados por más de una década.

Las razones para asumir una actitud evolutiva e innovadora de cara a los cambios en la Ley son muchas. En primer lugar, habría que señalar las crisis y por qué no decirlo, los fracasos de las estrategias y de los enfoques financieros acumulados a lo largo de la década, que no son sólo fracasos sociales, sino fracasos económicos de gran magnitud.

Es importante insistir en que los enfoques financieros han fallado no sólo en lo social, sino que tampoco han traído los beneficios, las bondades y la estabilidad económicas que prometían en los años ochenta. La memoria histórica reciente obliga a que incluso dentro de los organismos financieros internacionales, se acepten ya, aunque todavía de manera modesta y colateral, algunos temas de índole social y se reconozca su importancia para alcanzar un concepto más integral y válido de reestructuración.

En este sentido, es indispensable contar con nuevas aproximaciones, con nuevos enfoques, con nuevos conceptos y también con nuevas actitudes para enfrentar las etapas siguientes de la reestructuración económica y de la configuración de un nuevo orden global.

La Unión Nacional de los Trabajadores “**UNT**” sostiene³³ que es en este contexto que debiera de retomarse la discusión de la nueva legislación laboral en México. La definición de nuevas reglas laborales desde la Constitución, reglamentadas y desarrolladas en una Ley Federal del Trabajo congruente, constituye una oportunidad para cambiar los términos y el enfoque mismo de la reestructuración económica, para **construir una aproximación que conjugue las exigencias económicas y productivas del país en el marco de la globalización, con sus exigencias sociales.**

En suma, para lograr una convergencia armónica y equilibrada entre lo productivo y lo social. De la revisión histórica hecha en el párrafo anterior, resulta obvio que no es posible seguir sosteniendo posiciones financieras o pragmáticas respecto de la legislación laboral, pero tampoco posiciones tradicionales.

La disyuntiva no es flexibilidad versus justicia, la alternativa es cómo la bilateralidad efectiva, la contratación colectiva real, el derecho a la asociación sindical verdadera para la concertación productiva y los pactos laborales y para garantizar la distribución del ingreso y una justicia social que de viabilidad

³³ <http://unt.org.mx/ft/propreflft.htm>

social e histórica al país. La disyuntiva no es la productividad y la ganancia de la empresa versus los derechos de los trabajadores, la alternativa es construir fórmulas y modelos de relaciones obrero-patronales, jurídicamente expresados, en los que la elevación de la productividad se constituya también en instrumento de equidad, de mejores salarios y de más oportunidades de empleo para los trabajadores y para el desarrollo productivo del país.

La alternativa es, en suma, lograr la convergencia entre los enfoques económico-productivos con los enfoques sociales para la reforma de la Ley Federal del Trabajo, y que esta convergencia se dé en la dimensión de la Reforma del Estado.

3.3 Jurisprudencias.

Como se ha planteado en diversas ocasiones, las distintas leyes que tenemos en nuestro país no regulan la figura del paro técnico, por lo que he recurrido a las tesis jurisprudenciales dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en busca de un sustento legal para dicha figura, sin embargo, el resultado no fue el esperado, pues no fue posible localizar alguna que tocara éste tema.

No obstante lo anterior, pude encontrar seis tesis que tocan el tema de la modificación de los contratos colectivos de trabajo y de la suspensión de la jornada laboral, mismas que podrían servir como base para la regularización del paro técnico en la Ley Federal del trabajo. A continuación son visibles las tesis mencionadas en líneas anteriores, que a la letra dicen:

Tesis ³⁴

Semanario Judicial de la Federación

Séptima Época

Registro: 250 805

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL
PRIMER CIRCUITO.

Pág. 83

Tesis Aislada (Laboral)

[TA]; 7a. Época; T.C.C.; S.J.F.; 145-150 Sexta Parte; Pág. 83

CONDICIONES DE TRABAJO, MODIFICACION DE LAS, CONTENIDAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

De conformidad con el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos pueden ser modificadas a petición de una de las partes contratantes, mediante el trámite de un conflicto colectivo de naturaleza económica; a su vez, el artículo 790 de

34 www.scjn.gob.mx; Suprema Corte de Justicia de la Nación, IUS, 2012, México.

la propia ley dispone que en la tramitación de esa clase de conflictos las Juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio, lo que significa que la ley da preferencia al convenio como medio de solución del conflicto, y como por otro lado el artículo 811 del ordenamiento citado establece que en los mencionados conflictos la Junta 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 consignados en la Constitución y en esta ley en beneficio de los trabajadores"**, relacionando lógicamente ambos preceptos tiene que concluirse que si en la modificación planteada como un conflicto de carácter económico, ante todo la Junta debe procurar que las partes lleguen a un convenio, no existe ningún impedimento legal para que las propias partes al revisarlo y sin plantear el conflicto antes mencionado, modifiquen el contrato en cuestión aumentando o disminuyendo las prestaciones contenidas en él, siempre y cuando no se reduzcan los derechos consignados en la Constitución y en la ley de la materia en beneficio de los trabajadores.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1902/80. Alfonso Espinoza Valdez. 12 de enero de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete. Secretaria: María Teresa Higuera Hernández.

Nota: En el Informe de 1981, la tesis aparece bajo el rubro "CONTRATO COLECTIVO, MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL."

Genealogía

Informe 1981, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 4, página 214.

Como se advierte de la primera tesis citada, es menester resaltar tres puntos muy importantes, siendo los siguientes:

- el primero que la ley contempla las modificaciones de los contratos colectivos de trabajo;
- el segundo de estos puntos es que en ningún caso deberán reducirse los derechos que a los trabajadores se les concede en nuestra Constitución, pudiendo así modificar las condiciones que estén planteadas en el contrato colectivo de trabajo;

- el tercero es que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las encargadas de que éstas modificaciones se realicen conforme al punto anterior, es decir, que se modifiquen los contratos sin que se reduzcan los derechos básicos de los trabajadores.

Tesis ³⁵
Semanario Judicial de la Federación
Sexta Época
275 187
Cuarta Sala, Quinta Parte, XLII
Pág. 12
Tesis Aislada (Laboral)

[TA]; 6a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; Quinta Parte, XLII; Pág. 12

CONTRATO COLECTIVO, MODIFICACION DE LAS BASES ESTABLECIDAS EN EL.

Toda acción que tienda a modificar las bases establecidas en el contrato colectivo de trabajo, debe estimarse que tiene el carácter de colectiva, por cuanto afecta al interés general y no al particular de los trabajadores; ahora bien, la integración de comisiones mixtas para la solución de cuestiones económicas y sociales, es una facultad que deriva de la contratación colectiva, ya que su objetivo es permitir por medios conciliatorios, o bien que se agreguen nuevas cláusulas a los contratos colectivos o bien que se modifiquen las que estimen convenientes las partes. En esa virtud, de acuerdo con el artículo 335 se impone a los tribunales del trabajo la obligación de ejecutar sus resoluciones, por tener el mismo valor y fuerza que una sentencia colectiva dictada por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Amparo directo 8233/59. Manuel Flores Aguilar y socios. 5 de diciembre de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Angel Carvajal.

35 idem

Como podemos apreciar en ésta segunda tesis se hace especial énfasis en resaltar que cualquier modificación que se haga al contrato colectivo del trabajo, afecta, como su nombre lo dice, a todos los trabajadores que laboran en la empresa modificadora, lo que hace que el paro técnico sea de interés común.

Así mismo, se reitera la participación que necesariamente deben tener los tribunales en materia laboral para que todas las negociaciones tendientes a la modificación del contrato colectivo del trabajo se realicen de una forma tranquila y favorable tanto para trabajadores como para los patrones.

Tesis ³⁶
Semanario Judicial de la Federación
Sexta Época
275 224
Cuarta Sala, Quinta Parte, XLI
Pág. 32
Tesis Aislada (Laboral)

[TA]; 6a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; Quinta Parte, XLI; Pág. 32

CONVENIOS CELEBRADOS ENTRE OBREROS Y PATRONES, SOLEMNIDAD DE LOS.

El artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo dispone que los convenios celebrados entre obrero y patrón deberán celebrarse ante las autoridades correspondientes para que tengan validez; esta disposición legal sólo establece una solemnidad para perfeccionar los convenios celebrados entre las partes que intervienen en un contrato de trabajo pero en nada modifica el contenido del propio convenio ni el reconocimiento de hechos determinados que fijan con precisión la naturaleza de la obligación adquirida por medio de la convención, de tal suerte que la solemnidad que requiere la celebración ante la Junta de los

36 idem

convenios relacionados con el salario no puede invocarse para modificar situaciones jurídicas creadas y reconocidas en el propio convenio.

Amparo directo 7381/59. Petróleos Mexicanos. 23 de noviembre de 1960. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Angel Carvajal.

En ésta tercera tesis se hace referencia a las solemnidades necesarias que deben cumplir los convenios realizados entre los patrones y los trabajadores, solemnidades que van únicamente enfocadas a la forma en que deben presentarse los convenios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin tomar en cuenta la validez de las modificaciones en el contrato colectivo.

Tesis ³⁷
Semanario Judicial de la Federación
Sexta Época
276 277
Cuarta Sala, Quinta Parte, XXVII
Pág. 16
Tesis Aislada (Laboral)

[TA]; 6a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; Quinta Parte, XXVII; Pág. 16

CONTRATOS LABORALES, MODIFICACION DE LOS.

Los contratos colectivos sólo pueden ser modificados en los términos de los artículos 56 y 105, de la ley laboral. En consecuencia, el acuerdo celebrado entre empresa y sindicato que modifica el contrato no es válido si no se ha cumplido al celebrarse, con los artículos que se han citado.

Amparo directo 7301/58. Ferrocarril del Pacífico, S. A. de C. V. 25 de septiembre de 1959. Cinco votos. Ponente: Angel González de la Vega.

37 idem

De primera mano tenemos que, la tesis citada en líneas anteriores no es del todo clara, puesto que señala únicamente los numerales que deben tomarse como base para modificar los contratos laborales, presumimos entonces que se trata de la Ley Federal del Trabajo, puesto que es de aplicación común en el país, independientemente de los reglamentos internos de trabajo.

Ante la oscuridad de dicha tesis, es necesario mencionar el contenido de los artículos referidos, mismos que a la letra dicen:

- **“Artículo 56.** Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley³⁸.”
- **“Artículo 105.** El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna³⁹.”

En éste sentido tenemos que, se señala que las condiciones laborales deben ser proporcionales a la importancia del trabajo, así mismo señala que las modificaciones de dichas condiciones deben hacerse sin que existan diferencias en cuanto a su persona, ideas, o condiciones sociales.

Vale la pena señalar la ilegalidad en la que puede caerse al recurrir y aplicar de manera incorrecta la figura del paro técnico, pues como he señalado en reiteradas ocasiones, la finalidad del paro técnico es reducir las jornadas laborales, y por ende el ingreso que recibirán los trabajadores, por razón de

38 “Ley Federal del Trabajo”. 1998. página 8. Estado de Querétaro. DF, México.

39 “Ley Federal del Trabajo”. 1998. página 12. Estado de Querétaro. DF, México.

una difícil situación económica por la que atraviesa una empresa; situación que es notoriamente contraria a lo establecido por el artículo 105 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que ha sido citado líneas arriba.

Tesis ⁴⁰
Semanario Judicial de la Federación
Quinta Época
377 515
Cuarta Sala LXVIII
Pág. 1248
Tesis Aislada (Laboral)

[TA]; 5a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; LXVIII; Pág. 1248

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, LA REVISION DE LOS, NO SE RELACIONA CON FENOMENOS DEL DERECHO INTERNACIONAL PUBLICO.

No se puede equiparar la revisión de los contratos colectivos, con los fenómenos que se operan en derecho internacional público, por cuanto a los efectos de los tratados internacionales, ya que este símil obedece a que se ha creído ver en los orígenes del contrato colectivo, una especie de tratado de paz entre obreros y patronos, a consecuencia de una lucha social; pero no puede haber esa similitud, en virtud de que el derecho internacional público regula relaciones entre naciones independientes y soberanas no sujetas a ningún otro poder, y los fenómenos jurídicos en materia de trabajo, presuponen su realización dentro de los límites geográficos de la nación, en la que su poder público opera de acuerdo con los lineamientos constitucionales.

Amparo en revisión en materia de trabajo 5806/39. Compañía Industrial Veracruzana, S. A. 25 de abril de 1941. Unanimidad de cuatro votos Ausente: Hermilo López Sánchez. La publicación no menciona el nombre del ponente.

De la tesis anterior podemos entender que, de ninguna manera es equiparable el convenio realizado entre trabajadores y patronos con los

40 www.scjn.gob.mx; Suprema Corte de Justicia de la Nación, IUS, 2012, México.

tratados de carácter internacional que se realizan con otros países, puesto que se trata de problemas totalmente internos, es decir, son conflictos que afectan únicamente a los habitantes de un solo país (geográficamente hablando) o de una región limitada del mismo.

En este sentido, es de presumirse que los problemas laborales que se generan en cada nación, competen y preocupan únicamente a la nación en la que se están dando, sin la necesidad de hacer partícipes a otros países en dichas problemáticas.

Tesis ⁴¹
Semanario Judicial de la Federación
Quinta Época
375 665
Cuarta Sala LXXV
Pág. 3077
Tesis Aislada (Laboral)

[TA]; 5a. Época; 4a. Sala; S.J.F.; LXXV; Pág. 3077

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, VIOLACION DEL PROCEDIMIENTO, EN RELACION CON LA REVISION DE LOS.

Si la Junta responsable dictó su laudo, en un asunto que le fue remitido por una Junta Municipal con motivo de las diferencias surgidas entre el sindicato quejoso y la empresa, sin que previamente se hubiera seguido un procedimiento legal en que fundara su actuación, ya que lo hizo sin sustanciar dicho procedimiento, por haber estimado que las partes se sometieron expresa y absolutamente al arbitraje de la misma, con la obligatoriedad y demás consecuencias jurídicas inherentes al arbitraje obligatorio, como para casos como el presente el legislador creó el arbitraje obrero que es enteramente distinto del arbitraje privado y fue puesto en manos de una institución oficial, que tiene por objeto prevenir los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo, presentando en su caso las bases para que dichos conflictos puedan ser resueltos, y para que las autoridades creadas puedan cumplir su misión, la

41 idem

ley previó dos clases de procedimientos, el ordinario y el extraordinario, procedimiento éste que se aplica a la resolución de conflictos de orden económico, cuyas disposiciones son de orden público, y si la mencionada Junta responsable no siguió alguno de esos procedimientos, el amparo promovido el respecto debe otorgarse, a fin de que se dicte un nuevo laudo, previa la sustanciación legal del conflicto, desde su iniciación.

Amparo directo en materia de trabajo 6708/42. Sindicato de Trabajadores de la Industria Cigarrera del Puerto de Mazatlán. 3 de febrero de 1943. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Roque Estrada. Relator: Antonio Islas Bravo.

De la tesis citada se desprende que el amparo en contra del laudo dictado por la Junta que no siga el procedimiento legal en el cual deba fundar su actuación, es totalmente procedente en virtud de las violaciones en dicho procedimiento, pues al darse tales violaciones el actuar la Junta de Conciliación no estaría apegada a derecho, lo que haría dichas actuaciones ilegales.

Tesis⁴²
Semanario Judicial de la Federación
Octava Época
219 953
TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER
CIRCUITO. IX,
Abril de 1992
Pág. 656
Tesis Aislada (Laboral)

SUSPENSION TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR.

La prisión preventiva no sólo implica una suspensión de derecho, sino también de hecho, que hace imposible el cumplimiento del contrato de trabajo por parte del obrero. Sin embargo, esta tesis sólo es de exacta aplicación en los casos en que el trabajador, ante la imposibilidad legal o material de obtener la libertad

42 idem

bajo fianza, falta a sus labores, mas no cuando, por haber obtenido tal beneficio, puede seguir prestando sus servicios en los términos estipulados en el contrato de trabajo. Esta excepción se justifica por una doble consideración derivada del carácter tutelar de nuestra legislación laboral: la ausencia de obstáculos para que continúe normalmente la relación laboral, y el contenido social del salario, ya que esta compensación que recibe el obrero a cambio de sus servicios, no sólo tiende a la satisfacción de sus necesidades personales, sino también las de su familia, razón por la que, en los casos de que se trata, no hay lugar a la suspensión del contrato de trabajo, ya que implicaría privar al obrero de sus salarios a pesar de encontrarse en condiciones de cumplir por su parte las obligaciones que le impone dicho contrato. La suspensión de los efectos del contrato de trabajo se justifica, aun cuando el trabajador goce de libertad caucional, si el auto de formal prisión se dictó por delitos cometidos con motivo de su trabajo o en perjuicio del patrón, mas no cuando el delito que se le imputa no reúne tales características. Esta distinción no deriva de una disposición expresa de la Ley Federal del Trabajo, pero encuentra su apoyo en la aplicación analógica de las disposiciones contenidas en dicho ordenamiento en materia de rescisión, pues si para que proceda la rescisión del contrato de trabajo se requiere, invariablemente, que las faltas del trabajador se refieran a la actividad específica de éste y al centro de trabajo, igual criterio debe aplicarse en los casos de suspensión de los efectos del contrato de trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 347/91. Vallarta Internacional, S.A. de C.V., Operadora del Hotel Buganvillas Sheraton, Puerto Vallarta, Jalisco. 26 de febrero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo. Secretario: Jorge Humberto Benítez Pimienta.

Ésta última tesis citada, la he tomado únicamente como un ejemplo de los casos en los que puede ser suspendido de forma temporal el contrato de trabajo, es menester señalar que del contenido de la misma no se desprende que la suspensión del contrato se haga de forma colectiva, dada la naturaleza de la situación en que se plantea el supuesto de la suspensión.

CONCLUSIÓN

Después de haber terminado con el desarrollo capitular que integra mi trabajo de investigación puedo concluir que, son distintos y muy variados los factores influyentes en la existencia del “paro técnico”, no solamente en nuestro país sino a nivel mundial.

Como bien he mencionado, la Ley Federal del Trabajo, que es nuestra legislación laboral actual, no contempla la figura del “paro técnico” dentro del amplio capitulado y articulado que la conforma; sin embargo, se contempla la figura de la modificación del contrato laboral.

En éste sentido, se han puntualizado en el desarrollo de la presente investigación una serie de diferencias entre la figura del “paro técnico” y la “modificación del contrato colectivo de trabajo”, quedando firme la tesis que se viene realizando al identificar que dichas figuras son distintas.

En éste mismo contexto, queda claro que un “paro técnico” no se limita únicamente a modificar las condiciones de trabajo plasmadas en el contrato obrero-patronal, sino que ésta figura tiene en sí una finalidad muy importante, la cual es lograr que la empresa que se ve en la necesidad de recurrir a ésta modalidad de contratación laboral, pueda recuperarse en los aspectos fiscales y económicos sin tener la necesidad o verse obligados a despedir a sus empleados ni a desaparecer o disminuir de forma considerable las fuentes de trabajo.

En resumen tenemos que si bien un “paro técnico” no es legal al no encontrarse estipulado en la nuestra legislación laboral, también tenemos que es un “mal necesario”, pues al aplicarlo se busca el bienestar de los trabajadores y a la vez la recuperación económico-fiscal de la empresa que recurre a él; sin embargo, las figuras que sí están estipuladas en la Ley Federal del Trabajo pueden en un momento dado, servir como base para la regularización de la figura del “paro técnico”.

Ahora bien, con los cambios políticos de nuestro país todas las fuerzas políticas han presentado iniciativas de reforma en la Ley Laboral, dejando afuera en todas estas la figura del “paro técnico”, lo que denota que a los actores de las iniciativas se les olvido por completo la difícil situación económica que transitamos hace solamente unos años atrás.

La efervescencia política aceleró el planteamiento de una reforma laboral dejando afuera la figura del “paro técnico”, que estuvo presente en nuestra economía nacional y que bien sería el momento de regularla para que de ésta manera se omita dejar en estado de indefensión a los trabajadores o a los empresarios que la quieran adoptar.

Luego entonces, es que mediante este trabajo de investigación realizo la propuesta a los legisladores de las diferentes fuerzas políticas para que sea incluida y regulada dentro de la reforma que se realiza en la máxima tribuna legislativa de nuestro país la figura del “paro técnico”.

BIBLIOGRAFÍA.

- <http://www.mundohogar.com>, “Paro juvenil, causas y consecuencias”
Informes OCDE, Madrid España, 1984.
- www.Presidencia de la República, Gobierno Federal, Derechos Reservados 2009
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de Diputados del H. Congresos de la Unión, Última Reforma DOF 09-04-2012, Pág. 95.
- Ley Federal del Trabajo, Cámara de Diputados del H. Congresos de la Unión, Última Reforma DOF 20-12-2001, Pág. 176.
- Ley del Seguro Social, Cámara de Diputados del H. Congresos de la Unión, Última Reforma DOF 25-05-2012, Pág. 11.
- Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, Cámara de Diputados del H. Congresos de la Unión, Última Reforma DOF 25-05-2012, Pág. 19.
- “Ley Federal del Trabajo”. 1998. página 8. Estado de Querétaro. DF, México.

- Ley Federal del Trabajo”. 1998. página 12. Estado de Querétaro. DF, México.
- www.scjn.gob.mx; Suprema Corte de Justicia de la Nación, IUS, 2012, México.
- Revista IDC, Fecha de Publicación: 2009-03-01, 1ra Edición, Pág.5.
 - Revista IDC, Fecha de Publicación: 2009-03-11, 1ra Edición, Pág.15.
 - Revista IDC, Fecha de Publicación: 2009-03-11, 1ra Edición, Pág.17.
 - Revista IDC, Fecha de Publicación: 2009-02-10, 1ra Edición, Pág.12.
 - Anselmo García Pineda, Asesor externo de la OIT y colaborador de la revista IDC, Fecha de Publicación: 2010-11-19, 1ra Edición, Pág.8.
 - <http://www.economia.gob.mx/>
- Revista IDC, Fecha de Publicación: 2011-07-29, 1ra Edición, Pág.16.
- <http://www.EL UNIVERSAL.com>
- <http://www.INFORMADOR.COM.MX>

- <http://www.EXCELSIOR.COM.MX>
- <http://www.INFORMADOR.COM.MX>
- <http://unt.org.mx/lft/propreflft.htm>
- <http://www.boletin-infomail.com>; Cámara de Diputados, pp. 2, 3, 2010, México.
- <http://unt.org.mx/lft/propreflft.htm>