

# EL PARO PATRONAL

HUGO ITALO MORALES SALDAÑA  
Doctor en Derecho

## SINOPSIS

1. Introducción 2. Antecedentes históricos 3. Diversas Denominaciones 4. Antecedentes  
5. Derecho Constitucional 6. Paros Técnicos 7. Paros Ilegales 8. Conclusiones

## 1 Introducción

Una de las Instituciones que poco se han tratado en el Derecho Laboral es precisamente el Paro Patronal; aquellos que piensan que las leyes de trabajo deben proteger únicamente al obrero, olvidando que la disciplina pretende la justicia social entre empleadores y trabajadores, mediante el equilibrio de los factores de la producción, rechazan cualquier medida que tenga por objeto la defensa de los intereses de la Empresa, en beneficio de la conservación de la fuente de labores y en consecuencia del empleo.

La doctrina universal y particularmente la mexicana, se oponen a su estudio, no obstante considerarlo una contrapartida de la huelga. Esta última Institución ha sido motivo de estudios prolijos, y tratada con profundidad en los Ordenamientos Laborales, no obstante el Paro Patronal es una figura olvidada por todos.

La primera actitud derivada de esta lectura, será totalmente negativa, y no faltarán aquellos que la califiquen de reaccionaria, sin embargo nunca se deberá pasar por alto que en la ciencia del Derecho todas las Instituciones deben estudiarse, independientemente de la simpatía o rechazo que tuviere el investigador del tema.

Bajo esa premisa he decidido tratar con rigor jurídico el tema, apartándome de cualquier posición que pudiera suponer parcialidad.

## 2 Antecedentes históricos

En el Derecho Mexicano del Trabajo, la referencia más remota se ubica en 1906, fecha en la cual los empresarios textiles de las regiones de Puebla, Veracruz y Tlaxcala, decidieron formar una Organización Patronal denominada "El Centro Industrial", pretendiendo defenderse de los posibles ataques del Circulo de Obreros Libres, constituido en fecha reciente.

Como primera medida, formuló un Reglamento de Trabajo para regular las condiciones laborales de su personal; en dicho Ordenamiento se les prohibía visitas al interior de las fabricas, -salvo permiso previo-. Asimismo, no podían leer libros, periódicos o publicaciones de cualquier índole sin censura patronal; la jornada debería desarrollarse de las 6:00 a.m. a las 20:00 horas con un breve descanso para comidas, los daños y averías cometidos debería descontarse de los salarios, incluyendo los destinados a celebrar las fiestas cívicas y religiosas acostumbradas.

En contra de estas disposiciones injustas, reaccionaron los trabajadores por conducto de sus respectivas Organizaciones, iniciando una huelga industrial textil; estas medidas fueron combatidas por las empresas con un Paro Patronal generalizado. En otro orden de ideas, en contra de la suspensión obrera los centros textiles contestaron con cierres masivos de las fuentes de labores.

Esta decisión inesperada -que se tomó defensivamente-, constituyó en nuestro medio el primer paro patronal que registra la historia de nuestro País, dando lugar a la intervención de la iglesia católica de Puebla, la cual sugirió un arbitraje federal por conducto del Primer Mandatario Porfirio Díaz, quien inicialmente negó la solicitud considerando que no era su función resolver conflictos entre

particulares; después de múltiples ruegos, aceptó el arbitraje condicionándolo a un convenio previo que las partes suscribieran, solicitando sus buenos oficios y aceptando de antemano que acatarían su decisión sin reclamos. El 6 de enero de 1907 se dio a conocer el fallo, el cual favorecía totalmente a los empresarios y emplazaba a reanudar labores al día siguiente.

En términos generales, podemos afirmar que la decisión presidencial fue acatada, -no obstante la inconformidad de la base obrera-, salvo algunas excepciones que motivaron los acontecimientos de Río Blanco, región en la cual los trabajadores estaban indecisos si regresar a sus labores o permanecer inactivos, sin embargo la tienda de raya del lugar, provocó la reacción de la masa obrera al contemplar el mal trato que el propietario daba a una madre que suplicaba le siguieran concediendo crédito para subsistir, mientras se reanudaban actividades.

Este acontecimiento motivó el desahogo del descontento generalizado, que ya existía en el medio, decidiéndose por quemar la negociación ante la injusticia que presenciaba, por parte de un extranjero. Independientemente de la razón que asistiera estas medidas, la muchedumbre sedienta de venganza se dedicó al vandalismo, ataques al comercio, y toda clase de actos ilícitos, los cuales justificaba ante la decisión presidencial.

La intervención del Ejército Federal acabó con el movimiento, pero dejando un estigma al gobierno del General Díaz, las medidas tomadas en contra de la población, dio por resultado muertos, encarcelados y evadidos a la sierra para evitar las represalias.

El relato mencionado tuvo una conclusión definitiva; al debatirse el artículo 123 Constitucional. Los diputados obreros recordaron estos antecedentes

considerando que los tristes acontecimientos responsabilizaban al Ejecutivo y a los empresarios por haberse ido al Paro Patronal, considerando que esta decisión había sido injusta, provocando el laudo presidencial que perjudicó a los trabajadores; por tal motivo cerró las puertas legales a estas medidas, aceptándolas excepcionalmente en caso de exceso de producción y previa autorización de los Órganos Competentes.

Esta determinación constituyó un grave error, al confundir la realidad económica con las facultades normativas, toda vez que el legislador no está en posibilidad de poner obstáculos a los desarrollos económicos en el mundo de las relaciones obrero-patronales.

Sobre todo, pasó por alto que los principios sociales que animan a la huelga son los mismos del paro, y si ante ésta, no es posible una contención por la vía legislativa, sino su encauzamiento legal o tolerancia, vigilando simplemente que no se violen disposiciones penales; los mismos argumentos son aplicables al Paro.

Debemos insistir una vez más, que no importan los calificativos que se den a la Institución, esta existe ante todo y sobre todo. Recordemos los años de lucha por el reconocimiento de la propia huelga, la cual atravesó por las tres etapas clásicas: Prohibición, Tolerancia y Reconocimiento; exactamente ocurre lo mismo con el Paro Patronal; nos desagrada, no queremos hablar de él, evitamos su trato para que no se nos tache de reaccionarios, pero existe a pesar de todos los señalamientos.

Así pues, una vez relatada la historia nacional, pasemos a su investigación jurídica.

### 3 Diversas denominaciones

En idioma castellano el vocablo implica suspensión de actividades, no obstante, desde el punto de vista laboral, se reserva el término “huelga” a los trabajadores y “paro” a los patronos; ambas expresiones tienen el mismo significado, y solamente cambian los sujetos que la realizan.

En la lengua inglesa se utiliza la frase “*lock-out*” (cerrar por fuera), que implica la conducta patronal de cesar actividades en el centro de trabajo por decisión unilateral.

Los italianos denominan “*cerrata*” (clausura), a esta actitud empresarial que pretende un cierre temporal.

En Canadá, -con sus múltiples idiomas oficiales- califican de “*contre-greve*” (contra huelga) la suspensión temporal o definitiva de la fuente de labores.

Las Legislaciones Hispanoamericanas usan indiferentemente las palabras: “huelga patronal”, “cierre patronal”, “clausura”, “baja de cortina”, “paro de labores”, “contrahuelga”, etc. Sin embargo las más frecuentes en la lengua castellana son: “cierre patronal” y “*lock-out*”; esta última tiene origen sajón, la hemos castellanizado con la pronunciación castiza “*locaut*”, escribiéndola en ocasiones en la misma forma.

## 4 Antecedentes

No obstante que todos los principios del Derecho Laboral, se enfocan fundamentalmente hacia el trabajador, pasamos por alto la figura del patrón, el cual hace posible la creación del empleo y sin el cual la disciplina jurídica no habría nacido. No importa si dicha persona sea física o moral, pública, privada o mixta, siempre requerimos de su existencia para el perfeccionamiento de la relación bilateral.

En múltiples ocasiones y en forma por demás demagógica, algunos estados han pretendido desaparecerla, pero en los hechos, la sustituyen con su intervención simulada directa o indirecta; asumiendo dicho papel y responsabilizándose de las relaciones con los trabajadores, reconociendo sus prerrogativas pero exigiéndoles además el cumplimiento de obligaciones laborales.

Inclusive en estos casos, el propio estado practica los cierres temporales o definitivos, como un método de defensa, o cuando las circunstancias económicas o políticas, le impiden continuar con el servicio en períodos críticos.

Luego entonces, queda demostrada su realidad pese a todo, sin embargo, no obstante todas las ventajas que conlleva su práctica, debe combatirse su simulación.

La propia huelga como arma fundamental de la clase obrera es censurable cuando se utiliza en forma irregular, lo cual nos permite concluir que todas las instituciones jurídicas tienen un valor, pero jamás se justifica, el abuso o practica ilícita.

## 5 Derecho constitucional

Frecuentemente se menciona el derecho al trabajo de todo ciudadano, pero esta facultad ¿no estará concedida también a los empresarios?, ¿no gozarán de la más amplia libertad para abrir y cerrar empresas cumpliendo con los requisitos legales?, ¿podremos obligar a un patrón a que inicie actividades en contra de su voluntad o que deje de hacerlo?. Esta y múltiples interrogantes más, se formulan los estudiosos del Derecho para concluir, que en el terreno de la legalidad, todos son iguales en el ejercicio de sus derechos.

El Derecho Nacional –como ya se dijo- regula el paro patronal en los siguientes términos:

“Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costea-ble, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje”.<sup>1</sup>

La Ley Federal del Trabajo en ninguno de sus apartados utiliza esta terminología, no obstante de una interpretación exegética se desprende que el TITULO SÉPTIMO denominado Relaciones Colectivas de Trabajo, en su Capítulo VII, Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo, se refiere implícitamente, al Paro Patronal, toda vez que en algunos incisos menciona el exceso de producción.<sup>2</sup>

De su lectura se infiere, que el legislador ordinario no interpretó correctamente la Carta Magna, toda vez que incluye diversas formas de paros patronales a los cuales jamás se refirió el Constituyente de Querétaro.

<sup>1</sup> Artículo 123 apartado “A” fracción XIX, Ley Federal del Trabajo.

<sup>2</sup> Artículo 433 y sigs., Ley Federal del Trabajo.

Como ya se dijo, únicamente el exceso de producción está previsto, otorgándole mayores alcances a la fracción constitucional mencionada, que solo podrían justificarse bajo principios retóricos interpretativos, disfrazando su verdadero sentido; procederemos a su estudio pormenorizado.

SON CAUSAS DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO:  
LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRÓN, O SU INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O SU MUERTE, QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA NECESARIA, INMEDIATA Y DIRECTA, LA SUSPENSIÓN DE LOS TRABAJOS.

#### **FUERZA MAYOR Y CASO FORTUITO.**

a) Bajo los principios del Derecho Romano la fuerza mayor, corresponde a hechos del hombre y el caso fortuito a los de la naturaleza, luego entonces, en todos los casos en los cuales estos acontecimientos se presenten pueden provocar eventualmente el cierre temporal involuntario; en otro orden de ideas, el centro de labores sufre las consecuencias de fuerzas extrañas y ajenas a las partes de la relación, que provocan la cesación temporal de actividades total o parcialmente.

#### **INCAPACIDAD O MUERTE PATRONAL.**

b) La incapacidad, física, mental o muerte del patrón, ocurre en aquellos casos en los cuales sea insustituible el empleador. Esta hipótesis es de difícil ejemplificación toda vez que la figura patronal -persona física a la cual se refiere la ley- en la mayoría de los casos es posible sustituirla por terceros que deciden continuar con las actividades.

No obstante podríamos ejemplificar con el caso de los Notarios. La autorización del Colegio de Notarios para desarrollar sus funciones es *intuitae personae*, luego entonces, la imposibilidad de cumplimiento por el interesado concretiza el supuesto legal; así procederá en todas las ocasiones en las cuales la figura del patrón, en su calidad de persona física sea indispensable para la subsistencia del centro de labores.

#### **FALTA DE MATERIA PRIMA, NO IMPUTABLE AL PATRÓN.**

c) La imposibilidad de continuar desarrollando funciones, por carecer de los elementos fundamentales para la transformación industrial de la materia utilizada, constituye indiscutiblemente una razón económica para suspender labores, ante la ausencia de condiciones para proporcionar trabajo.

#### **EXCESO DE PRODUCCIÓN CON RELACIÓN A SUS CONDICIONES ECONÓMICAS Y A LAS CIRCUNSTANCIAS DEL MERCADO.**

d) El exceso de producción en los términos expresados, es el único ejemplo que coincide totalmente con la hipótesis constitucional, si embargo, no debe tomarse como insólito, toda vez que el Constituyente no tuvo el tiempo suficiente para reflexionar al respecto<sup>3</sup> y únicamente intentó que el patrón dejará de incurrir en conductas reaccionarias, con los resultados de Río Blanco.

#### **INCOSTEABILIDAD, DE NATURALEZA TEMPORAL, NOTORIA Y MANIFIESTA DE LA EXPLOTACIÓN.**

e) La incosteabilidad de la empresa es semejante al inciso anterior, no obstante que las causas son diferentes.

<sup>3</sup> La Comisión redactora gozó escasamente de tres semanas.

**FALTA DE FONDOS Y LA IMPOSIBILIDAD DE OBTENERLOS PARA LA PROSECUCIÓN NORMAL DE LOS TRABAJOS, SI SE COMPRUEBA PLENAMENTE POR EL PATRÓN.**

f) Falta de fondos e imposibilidad de obtenerlos, pretende referirse a una situación semejante a la quiebra o suspensión mercantil, sin embargo el vocablo “imposibilidad” esta referido a una situación de hecho, difícil de probar a las autoridades, motivo por el cual jamás se invoca.

**FALTA DE ADMINISTRACIÓN POR PARTE DEL ESTADO DE LAS CANTIDADES QUE SE HAYA OBLIGADO A ENTREGAR A LAS EMPRESAS CON LAS QUE HUBIESE CONTRATADO TRABAJOS O SERVICIOS, SIEMPRE QUE AQUELLAS SEAN INDISPENSABLES.**

g) La falta de ministración estatal a los fondos que se había obligado, constituye un ejemplo recurrente en las empresas, cuyas funciones se encuentran íntimamente conectadas con el Estado, en sus licitaciones.

Los casos abundan en nuestro medio, y se cuentan por millares aquellas que en espera de liquidaciones parciales, su omisión o retardo, provoca suspensiones temporales, o cierres masivos aumentando los casos señalados por la Carta Fundamental.

Cada hipótesis de suspensión es diferente, por tal motivo se tramitan bajo procedimiento especial o colectivo de naturaleza económica según las circunstancias bajo las cuales se presente el acontecimiento<sup>4</sup>.

## 6 Paros técnicos

En los últimos años ha surgido una figura convencional que pretende los mismos propósitos mencionados en el título de este trabajo (Paro Patronal): -suspensión colectiva de las relaciones obrero-patronales-, pero recordemos sus antecedentes.

Desde tiempo atrás, la industria automotriz alemana ha llegado a múltiples acuerdos satisfactorios con el sindicato, para superar las épocas de crisis recurrentes vgr: cambios de modelo; baja en las ventas; competencia internacional, etc. previo análisis concreto se ha decidido por múltiples soluciones, que le permiten la subsistencia; bajo esa hipótesis, conviene con el sindicato no contratar temporales; disminuir jornadas; reajustar la planta laboral; adelantar vacaciones; prohibir el tiempo extra, etc.

En todos estos casos, se realizan estudios financieros entre las partes para obtener los resultados anhelados y evitar a toda costa el cierre definitivo. En el lenguaje alemán los convenios citados se denominan: “kurtarbeit” (paro temporal de trabajo).

Este ejemplo se inició en nuestro País, también en la industria automotriz, permeando a todas las relaciones laborales idénticas, generando una multiplicidad de convenios sindicales con estos propósitos.

Inicialmente el gobierno lo vio con malos ojos considerando una posible violación de los derechos obreros y trató de intervenir, -no obstante la naturaleza dispositiva que caracteriza al proceso laboral-, sin embargo para evitar problemas, muchas empresas concurren ante las autoridades competentes para obtener su visto bueno.

En múltiples ocasiones, se les negó la aprobación exigiéndoles que promovieran un conflicto econó-

<sup>4</sup> Artículos 435 y 436, Ley Federal del Trabajo.

mico siguiendo los lineamientos legales. Una vez asesorados por especialistas, siguieron la orientación de las Juntas y en la audiencia de conciliación se exhibía el mismo convenio que les había sido rechazado, lo que hizo comprender a las autoridades que las partes en uso de su autonomía, pueden llegar a cualquier acuerdo -modificando inclusive conceptos fundamentales de la contratación colectiva- siempre y cuando se persiga el mantenimiento de la fuente de empleo y no se renuncie a derechos consagrados en el artículo 123 Constitucional.

En la época contemporánea, la crisis económica hizo su aparición en el mundo globalizado, y el propio Estado apoya los paros técnicos brindando ayuda económica y jurídica para la redacción del convenio. (cosas veredes Mio Cid).

## 7 Paros ilegales

La diferencia entre los paros realizados conforme a las disposiciones legales o acuerdos convencionales que se apartan de estos principios son fácilmente identificables en cuanto a sus consecuencias jurídicas; a pesar de lo anterior, no debemos pasar por alto que estos últimos, no obstante toda su ilegalidad se realizan, sin posibilidad de evitarlos.

Cuando se les califica de simples reacciones en contra de la huelga obrera, se corre el riesgo de simplificar erróneamente el problema, afirmando que el “paro justo” es aquel en el cual los motivos son imputables a los obreros, y “paro injusto” por el contrario, es imputable al patrón, esta simplicidad en el análisis nos lleva a interpretaciones absurdas, puesto que no en todos los casos los trabajadores o patronos son responsables del cierre temporal.

Desde el punto de vista del Legislador Constitucional -como se ha reiterado-solo el exceso de producción justifica el paro, sin embargo la ley reglamentaria amplía los casos de cierre temporal, exigiendo la intervención de las autoridades competentes; salvo los paros técnicos que no lo requieren, pero se recomienda cumplir con esta condición, para gozar de los apoyos estatales.

La ausencia de cualquiera de estos requisitos, al realizarse unilateralmente sin el consentimiento de la autoridad ni el personal a su servicio, coloca al patrón en situaciones difíciles, puesto que para los efectos laborales está impidiendo el desarrollo de las funciones contratadas, lográndose remediar si paga salarios durante el período de suspensión, en caso contrario se le atribuye un despido colectivo injustificado, con todas sus consecuencias económicas, señaladas en la normatividad aplicable.<sup>5</sup>

¿podríamos afirmar la existencia de paros ilegales

<sup>5</sup> Artículo 432, Ley Federal del Trabajo.

al tenor de los conceptos constitucionales?; en otro orden de ideas, se violaría la garantía individual que faculta a todo ciudadano a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo siempre y cuando sea lícito. Generalmente el precepto se invoca como antecedente del 123, y erróneamente se interpreta unilateralmente en favor de los derechos obreros, pasando por alto las prerrogativas patronales.

Luego entonces si la Carta Magna otorga una facultad expresa para constituir toda clase de fuentes de trabajo, indiscutiblemente que también considera implícitamente su cierre unilateral; de lo contrario se romperían los principios de la lógica jurídica, al tenor de los conceptos expresados por Eduardo García Mainez:<sup>6</sup>

“Cuando un proceder es obligatorio, se permite ejecutarlo y se prohíbe omitirlo; cuando es ilícito, la ejecución se prohíbe y la omisión se autoriza.

Lo que distingue a los jurídicamente libres es precisamente la circunstancia de que el facultado para ejecutarlos tiene, además el derecho de omitirlos y, por tanto, el de optar por la ejecución o la omisión. La facultad de observar una conducta lícita, pero no ordenada es, pues, fundante de la de elegir entre ejecutarla y omitirla. Esta facultas optandi es la esencia misma del derecho de libertad. Relativamente a los procederes obligatorios y a los lícitos, el sujeto de la obligación de hacer o de omitir no es jurídicamente libre, puesto que, cuando debe hacer, se le prohíbe omitir y, cuando debe omitir, se le prohíbe hacer.

Los desenvolvimientos anteriores demuestran que la cualidad de los juicios jurídicos depende exclusivamente de los conteni-

dos objetivos de cada norma. Si el contenido de ésta es una permisión (explícita o implícita), la norma es positiva; si es una prohibición, la norma es negativa.

.....Una norma no puede ser, al propio tiempo, positiva y negativa; sólo puede ser positiva o negativa”.

Bajo estas reglas de la lógica jurídica, se pueden abrir y cerrar negocios indiscriminadamente, concretándose a observar los requisitos de las leyes reglamentarias, las cuales nunca podrán impedir el inejercicio de un derecho por su carácter opcional, de lo contrario se atentaría en contra de las garantías ciudadanas.

Luego entonces, no debemos confundir las diferencias que existen entre las diversas legislaciones laborales. Aquellas que consideran el paro como una contrapartida de la huelga y las que lo califican como situación extraordinaria del centro de labores el cual no puede continuar desarrollando funciones por motivos económicos y provoca la suspensión temporal o cierre definitivo.

No obstante la norma constitucional que otorga el derecho de los obreros a las huelgas y a los patronos el paro, de ninguna manera pueden considerarse con los mismos alcances; en el primer caso la hipótesis se funda en el desequilibrio de los factores de la producción que han sido violados en detrimento del personal y en el segundo la imposibilidad de continuar por razones financieras o simple voluntad unilateral del patrón.

Desde cualquier punto de vista los conceptos son diferentes y no admiten comparación. Por otra parte, la huelga se considera como un ejercicio lícito y el paro siempre es censurable por aquellos que atribuyen a la disciplina laboral, carácter proteccionista y todo aquello que afecte a la clase laborante es inaceptable.

<sup>6</sup> García Máñez Eduardo, *Lógica del Juicio Jurídico*, págs. 92-93, Editorial Fondo de Cultura Económica.

## 8 Conclusiones

El Paro Patronal es una institución cuyo estudio se elude en el Derecho Mexicano del Trabajo, por calificarse de reaccionario y enemigo de los trabajadores. Sin embargo, tiene diversos alcances de acuerdo con el Derecho Comparado.

En aquellos Países en los cuales el Derecho Colectivo no se encuentra regulado, o consideran a la huelga como un hecho jurídico, le otorgan el mismo trato al Paro Patronal.

Se equipara a una contra-huelga; consecuentemente es una defensa que puede ejercitarse como reacción a las amenazas obreras de suspensión colectiva de labores.

En nuestro País desde la Carta Magna de Querétaro, por razones históricas se limitó su ejercicio exigiendo formalidades previas ante las autoridades competentes, y únicamente en exceso de producción.

La Legislación reglamentaria, no obstante las intenciones mencionada, aumento los casos de paros, pero siempre regulados normativamente.

El estudio detenido de dicha figura nos permite asegurar, que se encuentra amparada por las garantías individuales, que permiten la libertad de trabajo, industria y comercio.

Todo derecho constituye una opción en su ejercicio, facultando al ciudadano para ejercitarlo o dejar de hacerlo, luego entonces la posibilidad de abrir una fuente de trabajo otorga el derecho para cerrarla.

En otro orden de ideas, el cierre temporal sin autorización previa provocará sanciones consecuentes, pero jamás la obligación de reabrir el centro en contra de la voluntad del patrón.

Los paros patronales constituyen una garantía fundamental, que las autoridades competentes deben respetar, y en ningún caso exigir la reapertura de la fuente de labores.