

Reflexiones sobre la financiación de la seguridad social

BIBLIOTECA CIESS

5



Gabriela Mendizábal
(Coordinadora)



LA PROTECCIÓN DE LA HUELGA EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL. PAGO DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES DURANTE EL PERIODO DE HUELGA

CARLOS ALBERTO PUIG HERNÁNDEZ

INTRODUCCIÓN

La huelga es un derecho de los trabajadores mexicanos, el cual fue reconocido al más alto nivel legal de nuestro país, ya que en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la fracción XVII dispuso que "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros", y aun cuando nuestra Carta Magna no define ni describe a la huelga, podemos considerar que es "la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar sus condiciones de trabajo o las de otros prestadores de servicio"¹.

Esta institución jurídica del derecho laboral mexicano forma parte del capítulo colectivo de dicha disciplina jurídica, al lado de los derechos de asociación profesional y de contratación colectiva, en los cuales no se regulan aspectos individuales de la relación obrero-patronal, sino cuestiones que afectan a los intereses generales de la colectividad obrera que presta sus servicios en determinada empresa o establecimiento y, en consecuencia, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores.

El ejercicio del derecho de huelga genera una relación legal en la cual podemos identificar, invariablemente, dos sujetos específicamente determinados: a) El sujeto activo, integrado por los trabajadores, constituidos en una coalición o sindicato; y b) El sujeto pasivo, que resulta ser el empleador propietario de la empresa o establecimiento afectado. La actividad de ambos sujetos de esta relación se encuentra regulada, en materia de huelga, concretamente por los siguientes preceptos de la Ley Federal del Trabajo en vigor: a) 440 a 469², por lo que se refiere al aspecto sustantivo; y b) 920 a 938, en cuanto al procedimiento.

Eventualmente, puede ocurrir que, en un caso de huelga, existan trabajadores que no estén de acuerdo con el movimiento, quienes están facultados para solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la declaración de inexistencia de la huelga, por

alguna de las causas señaladas en la Ley Federal del Trabajo, al igual que terceros interesados, quienes deberán comprobar su interés en el procedimiento, como pueden ser los dueños de la mercancía que deberían trasladar los trabajadores de la empresa de transporte público que contrataron o los huéspedes de un hotel que quisieran retirar su ropa y demás objetos personales de dicho hotel o establecimiento análogo.

Finalmente, un sujeto indeterminado puede resultar afectado con el ejercicio del derecho de huelga, el cual sería el público consumidor de los productos o servicios que elabore o preste la empresa en cuestión, tanto más cuando se trate de servicios públicos, a los que se considera como tales: "...los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte una rama completa del servicio", de conformidad con lo dispuesto en el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, debe notarse que la actividad de los sujetos activo y pasivo de la relación huelguística, además de estar codificada por el ordenamiento laboral, también se encuentra regulada, en un ámbito diverso, por la Ley del Seguro Social y llega a incidir de tal forma, en que –para la aplicación de esta última– se acepta la existencia de la conducta jurídica en que consiste la huelga, prevista en la Ley Federal del Trabajo, por lo cual, esta relación y conexión hace necesaria una comprensión conjunta del tema³, es decir, se requiere conocer las implicaciones que origina el ejercicio de este derecho, cuya naturaleza es estrictamente laboral, en materia de seguridad social, para determinar la situación legal del pago de cuotas obrero-patronales durante el periodo de huelga, dentro del esquema total del financiamiento de la seguridad social.

Una situación parecida se presenta en España, de acuerdo con el análisis jurídico del laborista ibérico Alfredo Montoya Melgar, quien señala que: "La suspensión de la relación laboral inherente a la huelga tiene también repercusiones en materia de seguridad social. Atendiendo a la finalidad protectora de ésta, la suspensión del contrato no se traduce en la interrupción de la relación de aseguramiento, sino que el trabajador queda en una situación de 'alta especial' durante la cual no existe obligación de cotizar ni por parte del trabajador ni de su empresario.

En esa situación, el trabajador no tiene, lógicamente, derecho a prestaciones de desempleo, ni tampoco a las prestaciones económicas por incapacidad temporal⁴.

En los seguros que comprende el régimen obligatorio en nuestro país, en términos del artículo 11 de la Ley del Seguro Social, no se menciona el riesgo relativo a la suspensión de labores del trabajador con motivo de una huelga, no obstante que en el Congreso Constituyente de Querétaro, el diputado José Natividad Macías, en la sesión del 28 de diciembre de 1916, hizo referencia a este tema en los siguientes términos:

[...] todavía ese proyecto de Ley de Accidentes o de Seguros no está perfectamente establecido y estudiado, falta todavía, aunque está ya casi concluido, el proyecto de seguros, el proyecto para la protección de los trabajadores en los casos de huelga. Cuando viene una huelga ¿de qué vive el trabajador?; ha gastado de ordinario todos los productos de su trabajo en el sostenimiento de su familia, es ordinariamente imprevisor, raras veces hace economías, no conoce el ahorro, lo cual no viene sino con el progreso muy lento de la civilización, y entre tanto la familia del obrero no tiene con qué vivir; entonces hay seguros para esos casos y la Ley debe prever estos seguros para que esta familia no perezca, para que esta familia no sufra durante el tiempo de la huelga [...] ⁵

Empero, aun cuando no se le otorga al asegurado, en los casos de huelga, una eficaz y completa protección que sustituya al ingreso que con carácter de salario percibe con motivo de su trabajo, la Ley del Seguro Social en vigor, no lo deja en completo desamparo puesto que establece a su favor la conservación de sus derechos en el ramo del seguro de enfermedades y maternidad, por cuanto a las prestaciones en especie se refiere, ya que el artículo 109, párrafo cuarto, dispone que "Los trabajadores que se encuentren en estado de huelga, recibirán las prestaciones médicas durante el tiempo que dure aquél".

Importa destacar que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 447 de la Ley Federal del Trabajo: "La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure", por lo cual ni el trabajador está obligado a prestar sus servicios ni el empleador a pagar el salario⁶, y en tales condiciones es evidente que: a) al no haber labores los trabajadores no pueden sufrir riesgos de trabajo, pues éstos son los accidentes y enfermedades a los que

están expuestos en ejercicio o con motivo del trabajo, conforme al contenido del artículo 41 de la Ley del Seguro Social; y b) se requiere que la mujer trabajadora, el trabajador viudo o divorciado o aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos no haga uso del seguro de guarderías, pues este ramo cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a los hijos en la primera infancia, en términos de lo dispuesto en el artículo 201 de la misma Ley. Por tanto, si estos riesgos no operan durante el periodo de huelga, no deberían cubrirse las cuotas correspondientes a estos ramos y solo sería procedente el pago de las que corresponden a los seguros de “enfermedades y maternidad”, “invalidez y vida” y “retiro, cesantía en edad avanzada y vejez”.

Evidentemente que los trabajadores a los que se refieren los artículos 466 y 935 de la Ley Federal del Trabajo, a saber quienes: a) laboren en buques, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta; b) trabajen en hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos; y c) ejecuten las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos, sí podrán sufrir riesgos laborales y podrán hacer uso de las guarderías, no obstante que estalle la huelga, hasta que, respectivamente: a) los vehículos de transporte lleguen a su punto de destino; b) los pacientes reclusos puedan ser trasladados a otro establecimiento; y c) durante todo el periodo de suspensión de las labores.

No se analiza en esta ponencia, la difícil situación que vivió el Instituto Mexicano del Seguro Social con motivo del emplazamiento de huelga que por revisión integral del contrato colectivo de trabajo presentó el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fecha 11 de agosto del 2005, cuyo proceso de negociación fue muy ríspido e incluso se presentó con manifestaciones públicas de los trabajadores de dicha institución en las que se invadieron vías terrestres primarias de comunicación de la capital de la República y las pláticas estuvieron a punto de romperse, lo que hubiera dado lugar a la huelga pero, afortunadamente, el procedimiento concluyó mediante la celebración de un convenio, el 15 de octubre del mismo año, el cual tuvo por cumplidas las peticiones del pliego respectivo y, además de la modificación de algunas cláusulas, incrementó el tabulador de sueldos que forma parte de dicho contrato, en un cuatro por ciento.

Lo delicado de dicho emplazamiento de huelga residió en que la atención médica de los pacientes internados en las clínicas y hospitales del Instituto Mexicano

del Seguro Social, ubicadas en todas las entidades federativas del país, no puede ser interrumpida abruptamente, como es propio de otros centros de trabajo en que la cesación de labores ocurre simultáneamente por parte de todos los trabajadores, ya que —con motivo del estallamiento de la huelga— se cierran todos los accesos de la empresa o establecimiento y se colocan las banderas rojinegras en las entradas como símbolo de la huelga, pero esta situación de carácter general no opera respecto de los centros de atención médica, pues se podría poner en riesgo la salud y aun la propia vida de los enfermos.

Es por ello que quienes prestan sus servicios en instituciones médicas están sujetos a una modalidad de excepción relacionada con la suspensión de sus actividades, derivada de una huelga, puesto que la paralización de las labores de algunos de los trabajadores del sindicato o coalición emplazante no coincide con el día y hora señalados en el pliego de peticiones, en virtud de que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 466, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores huelguistas que presten servicios en hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos deberán continuar la atención a los pacientes reclusos al momento señalado para la suspensión del trabajo, hasta que los enfermos puedan ser trasladados a otro establecimiento. Es obvio que esta particularidad legal no opera respecto de los trabajadores que no estén involucrados con la atención médica de los enfermos, como pueden ser quienes laboren en los centros deportivos, recreativos y de servicios administrativos, no así en cuanto a los médicos, enfermeras, afanadores y demás trabajadores que participen en dicha atención.

Por tanto, de haber estallado la huelga en el Instituto Mexicano del Seguro Social hubiera sido necesario trasladar a todos los paciente internados en sus más de 1 500 unidades de medicina familiar y aproximadamente 300 hospitales (de segundo nivel y de especialidades), que representan a cerca del cuarenta por ciento de las camas hospitalarias disponibles en nuestro país, a otros centros de atención médica que pudieran recibirlos y continuar sus tratamientos, sin cargo alguno para los enfermos sino para el propio IMSS, que hubiera tenido que celebrar convenios para pagar los gastos respectivos, en el caso de que hubieran podido encontrar establecimientos con la capacidad suficiente para recibir a un gran número de enfermos derechohabientes; es evidente que el esfuerzo que representa la logística de un traslado de tales dimensiones requiere la intensa participación de los conductores de las ambulancias, cuyo número tanto en personal como en vehículos resulta mínimo frente al gigantesco operativo de traslado que se hubiera requerido.

PAGO DE LAS CUOTAS OBRERO-PATRONALES POR LOS EMPLEADORES

En términos de lo dispuesto en el artículo 15, fracción III, de la Ley del Seguro Social, los patrones están obligados a determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo que, para analizar el tema objeto de esta ponencia, podemos dividir en dos fases la situación de los empleadores relacionada con el pago de las cuotas a su cargo durante el procedimiento de huelga, tomando como referencia la suspensión de las labores con motivo del estallamiento del movimiento, en la inteligencia de que, conforme a lo dispuesto en el artículo 304 A, fracción XVIII del ordenamiento citado, es una infracción a la propia Ley y a sus reglamentos, no comunicar al Instituto por escrito sobre el estallamiento de la huelga o terminación de la misma.

Cuotas previas a la suspensión

En razón de que el procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o la autoridad del trabajo más próxima o autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, cuando éstos se ubiquen en un lugar distinto al lugar donde reside la Junta, y dicha autoridad receptora, si resuelve dar trámite al escrito de emplazamiento⁷ debe ordenar la notificación correspondiente al empleador, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes; esta actuación procesal produce el efecto de: a) Constituir al patrón, por todo el término del aviso de prehuelga, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo; y b) Suspender toda ejecución de sentencia alguna y la práctica de embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, así como el secuestro de bienes del local en que se encuentren instalados, como lo disponen respectivamente los artículos 921, párrafo segundo, y 924, párrafo introductorio, de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, la limitación referida en el párrafo anterior no aplica respecto de los créditos derivados de la falta de pago de cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social, toda vez que la fracción II del citado artículo 924 establece la excepción correspondiente, la cual solo opera antes de estallar la huelga, y por

ello, se puede llevar a cabo el procedimiento administrativo de ejecución, pero sin afectar los derechos de los trabajadores por concepto de indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de sueldo, los cuales son preferentes; una vez que ocurre la suspensión de actividades, esta prerrogativa deja de tener efectos y resulta necesario esperar a que termine la huelga, para reanudar los trámites de cobro.

Al respecto, es importante citar la "Exposición de Motivos" correspondiente a la Iniciativa del Ejecutivo Federal, fechada el 21 de diciembre de 1979, que dio origen a la llamada "Reforma Procesal", vigente a partir del 1 de mayo de 1980, en cuya parte relativa al tema que analizamos, se menciona:

El artículo 924 correlativo del actual 453, introduce una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el firme propósito de evitar que una institución jurídica al servicio de la justicia social, se desvirtúe con frecuencia. El espíritu protector de los derechos de los trabajadores, que se encuentra en el origen de este artículo se ha conservado plenamente; pero podrán practicarse diligencias de ejecución o aseguramiento, cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas; adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y otros créditos fiscales. En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social, y el artículo 926 evita prórrogas excesivas en el procedimiento⁸.

Como se desprende de la transcripción anterior, la enmienda propuesta por el titular del Poder Ejecutivo Federal consistió en otorgar un carácter privilegiado a créditos determinados (laborales, sociales y fiscales), en relación con los cuales exceptuó la aplicación de la prohibición de ejecutar sentencias y demás actuaciones señaladas, aunque estas salvedades solo operan en el periodo de prehuelga, ya que cuando estalla el movimiento dejan de surtir efectos legales.

Fue muy importante la reforma legal anterior, puesto que el derogado artículo 453, párrafo tercero de la Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir del 1° de mayo de 1970, únicamente disponía que: "No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o

desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados.”, sin establecer excepción alguna, lo cual no permitía que el IMSS pudiera realizar un embargo con el objeto de asegurar el pago de las cuotas que adeudara el patrón y, en tales condiciones este renglón llegó a convertirse en el concepto más importante de los adeudos a favor del Instituto, sobre todo dado que, en algunos casos, los emplazamientos a huelga eran simulados, o sea, que solo se presentaban para impedir la práctica de las actuaciones de cobro y para beneficiar al empleador, quien eludía así el cumplimiento de las obligaciones legales a su cargo⁹.

Sin embargo, debemos destacar que el 16 de febrero de 1988, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió el amparo en revisión 5074/86, promovido por María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez, el cual fue el quinto precedente que era necesario para integrar jurisprudencia por reiteración, tesis cuyo texto fue autorizado el 23 de junio del mismo año, en los siguientes términos:

TRABAJO, LEY FEDERAL DEL. EL ARTÍCULO 924 ES VIOLATORIO DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA. El párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior, que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero, tal como está redactado, el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón, propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquél o del de asegurar sus créditos¹⁰.

Por tanto, las gestiones del cobro de las cuotas obrero-patronales a cargo del empleador deben continuarse durante el periodo de prehuelga, toda vez que, independientemente de que se ha establecido jurisprudencia que declara que el citado artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo es violatorio de la garantía de audiencia, ello no impide que el IMSS desarrolle el procedimiento administrativo de ejecución, y lo único que ocurre es que, si el acreedor particular del empleador demanda el amparo y protección de la justicia federal por el acto reclamado consistente en la suspensión de alguna sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, a su favor y, en los conceptos de violación de su demanda de garantías, hace valer dicha jurisprudencia, es evidente que se le otorgará la protección de la justicia federal y, consecuentemente, no operará dicha suspensión y el procedimiento correspondiente deberá continuarse simultáneamente al del IMSS.

No obstante lo anterior, debe tomarse en cuenta que el artículo 288 de la Ley del Seguro Social dispone que: “En los casos de concurso u otros procedimientos, en los que se discuta la prelación de créditos, los del Instituto serán preferentes a cualquier otro.”, aun cuando no predominan frente a los créditos alimentarios y laborales, ya que el diverso numeral 289 del mismo ordenamiento legal ordena que: “En el supuesto a que se refiere el artículo anterior, los créditos del Instituto se cobrarán solo después de los créditos de alimentos, de salarios y sueldos devengados en el último año o de indemnizaciones a los trabajadores, que gozarán de preferencia de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo”¹¹.

Por tanto, en el supuesto de que concurren, durante el periodo de prehuelga, los actuaciones de cobro de cuotas obrero-patronales y del adeudo de un particular que hubiere obtenido la protección de la justicia federal en contra de la suspensión prevista en el artículo 924, párrafo introductorio, de la Ley Laboral, es obvio que la prelación crediticia debe ser resuelta a favor del IMSS y, en caso de suficiencia sería cubierto, en segundo lugar, el interés económico del sujeto privado.

Cuotas del periodo de huelga

Conforme al contenido de los artículos 15, fracción III, y 37, de la Ley del Seguro Social, los patronos están obligados a determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al Instituto Mexicano del Seguro Social, obligación que subsiste en tanto no se presente al Instituto el aviso de baja del trabajador, salvo que se compruebe que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, en cuyo caso se

devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta. Las condiciones de aplicación de estos preceptos legales se refieren al supuesto hecho en que los trabajadores prestan servicios normalmente para el empleador, pero no prevén la hipótesis correspondiente a la huelga, es decir, cuando los prestadores del servicio suspenden sus actividades a fin de obtener el cumplimiento de sus peticiones laborales.

En estas condiciones, es conveniente conocer los casos concretos que han sido resueltos por las autoridades de amparo y así tenemos que, el 29 de noviembre de 1982, el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito resolvió —por mayoría de votos— el juicio de garantías 1071/79 promovido por Fundación Monclava, S. A., en el que consideró que era suficiente que el empleador hubiera pactado en el convenio que puso fin a la huelga, pagar un porcentaje del salario, para que estuviera obligado a pagar las cuotas de seguridad social:

- ✦ Rubro: SEGURO SOCIAL, PAGO DE CUOTAS OBRERO-PATRONALES AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, EN CASO DE HUELGA. Texto: Es un error considerar que el nombre que se da a una prestación laboral determina su naturaleza, lo cual es incorrecto, porque independientemente de que el patrón considere que el pago efectuado a los huelguistas es solo una “ayuda económica” que entregó, según su afirmación, por razones humanitarias, lo cierto es que la existencia de dicho pago se derivó de la relación de trabajo, pues el estado de huelga solo suspende la obligación de prestar el trabajo y pagar el salario, en los términos de los artículos 440 y 447 de la Ley Federal del Trabajo, pero no genera la terminación o inexistencia del contrato de trabajo. Es decir, una vez terminado el estado de huelga, la relación laboral debe continuar en los términos y condiciones pactados legalmente, y de ahí que si el propio patrón admite haber celebrado un convenio con sus trabajadores huelguistas y además quedó acreditado que en los términos de dicho convenio les pagó un tanto por ciento del sueldo, se impone concluir que la llamada prestación económica fue entregada a los trabajadores precisamente por existir la relación de trabajo, toda vez que el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo estableció como salario

cualquier otra cantidad entregada al obrero por razón de la relación de trabajo, siendo irrelevante que el trabajador de hecho no labore, sobre todo si se toma en cuenta que por virtud del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en la interpretación de la definición legal del salario es obligado tomar en cuenta que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y las condiciones que aseguren la vida y la salud del trabajador y su familia, finalidades que resultan contrarias a privar de los derechos de seguridad social y prestaciones de jubilación a los trabajadores huelguistas. No es el nombre que se da a una prestación sino su verdadera naturaleza lo que hace que se le tenga como salario y si además la quejosa no combate la consideración de la sala responsable en el sentido de que pagó un tanto por ciento de las cantidades correspondientes a los salarios caídos durante el estado de huelga, se impone concluir lo infundado de los argumentos que esgrime. Por otra parte, se considera incorrecto el razonamiento consistente en estimar que como la empresa se encontraba en estado de huelga, no estaba obligada a cubrir las cuotas de seguridad social, pues llevaría a establecer que el Instituto Mexicano del Seguro Social tampoco estaba obligado a prestar en el mismo periodo servicios a los trabajadores de la referida empresa y, por tanto, el derecho de huelga que tienen en su favor los obreros vendría a beneficiar a los patronos, quienes en materia de seguridad social son sustituidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, puesto que no tendrían que pagar las citadas cotizaciones; también cabe señalar que de permitirse que no se cubran las mencionadas cuotas al instituto, se afectaría además a los trabajadores en lo relativo al número de cotizaciones que necesitan para tener derecho a las prestaciones que otorga la Ley del Seguro Social, según el capítulo III de dicha Ley¹².

Sin embargo, en un caso resuelto el 5 de marzo de 1997, el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito resolvió —por unanimidad de votos— el juicio de amparo directo 40/97, promovido por Textiles Ray Duff, S. A., en el que sostuvo que dado que en el convenio aprobado por la autoridad laboral en el procedimiento

de huelga no se estableció compromiso alguno respecto del pago de los salarios caídos, el empleador no estaba obligado a cubrir las cuotas correspondientes al periodo de suspensión de labores:

Rubro: CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL EN CASO DE HUELGA. SUPUESTO EN QUE EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A CUBRIRLAS AL SEGURO SOCIAL. Texto: Conforme al artículo 447 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure, lo cual implica que tanto el trabajador como el patrón no tienen obligación de cumplir con sus deberes, entre otros, la prestación de servicios a cargo del primero, y el pago de salarios y cumplimiento de obligaciones relativas al régimen de seguridad social por parte del patrón. Ahora bien, el artículo 11 del Reglamento para el Pago de Cuotas del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de noviembre de 1994, vigente a partir del día siguiente de su publicación, dispone que el patrón está obligado a comunicar al instituto citado el estallamiento de huelga y establece para el caso de omisión, que de declararse inexistente o legal el conflicto laboral, la obligación del patrón de restituir al mismo instituto el importe de las prestaciones en dinero otorgadas a los trabajadores durante el periodo de huelga o el pago de las cuotas obrero-patronales generadas por sus trabajadores desde el estallamiento del conflicto, según sea el caso, precisando que de existir convenio sancionado por la autoridad laboral competente durante el procedimiento de huelga, hasta antes de decidirse sobre la inexistencia o legalidad de aquélla, las cuotas aludidas se cubrirán proporcionalmente a los salarios caídos pactados; por tanto, si en el convenio por el cual se dio por terminada la huelga previamente a la declaración de inexistencia o legalidad de la misma, se omitió establecer pacto alguno respecto del pago de salarios caídos, es evidente que el patrón no tiene obligación de cubrir al instituto las cuotas obrero-patronales por el tiempo transcurrido desde el estallamiento del conflicto laboral¹³.

Discrepamos del criterio que hace valer el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito ya que –ante una omisión en el convenio– beneficia al empleador y no a los trabajadores, sin tomar en cuenta que el pacto aludido constituye una norma de trabajo para la empresa en cuestión y, en tales condiciones, debió fundar su interpretación en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que en caso de duda prevalecerá la exégesis más favorable al trabajador, esto es, debió aplicar el aforismo latino *in dubio pro operario*.

El “Reglamento para el pago de cuotas del seguro social”, vigente a partir del 1 de julio de 1997, en términos de su artículo primero transitorio, establece – en su artículo 30– las normas aplicables para el periodo de la suspensión de labores con motivo de la huelga¹⁴, en los siguientes términos:

Artículo 30. En el caso de estallamiento de huelga, las cuotas se pagarán conforme a lo siguiente:

I. Las que se hubieran causado hasta antes de la suspensión de labores se enterarán dentro del plazo de pago oportuno que corresponda.

II. Las causadas durante el periodo de huelga serán cubiertas con los accesorios legales respectivos, en los términos de la resolución emitida por la autoridad competente al concluir el conflicto; esto sin perjuicio de que el patrón, durante dicho periodo, pueda efectuar el pago de las cuotas en los plazos establecidos en la Ley, determinándolas conforme a los salarios registrados ante el instituto al momento de estallar la huelga, en este caso, al concluir el conflicto, deberá enterar las diferencias que resulten en términos de la resolución de la autoridad competente o solicitar la devolución si esta fuera procedente.

III. En caso de que durante el procedimiento de huelga y antes de que se resuelva la inexistencia o imputabilidad de dicho conflicto, el patrón y los trabajadores celebren un convenio para darlo por terminado, siempre que éste sea aprobado por la autoridad competente, las cuotas se cubrirán proporcionalmente a los salarios caídos cuyo pago se pacte.

El patrón determinará las cuotas obrero-patronales que correspondan y enterará su importe al instituto.

En relación con la fracción II del precepto anterior, es evidente que: a) si la solicitud de declaración de inexistencia de la huelga es adversa a los huelguistas no deberá el empleador cubrir las cuotas ya que la parte emplazante no cumplió con los requisitos legales correspondientes; y b) si la huelga termina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 469, fracciones III y IV, de la Ley Federal del Trabajo, por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes o de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, deberá estarse al contenido de la resolución que se emita, es decir, si la huelga es imputable al patrón, éste deberá cubrir las cuotas respectivas y no estará obligado a ello si la huelga es injustificada.

El numeral en comento no se refiere a la huelga ilícita ni al allanamiento, previstos en los artículos 445 y 469, fracción II, de la Ley Laboral; por razones obvias, en el primer caso, opinamos que no procede el pago de las cuotas, en tanto que, en el segundo, sí debe cubrir las cuotas el empleador, por lo cual debería adicionarse el artículo 30 de referencia para incluir ambas hipótesis.

Por lo que se refiere a la fracción III del numeral 30 del Reglamento mencionado, consideramos más justo el criterio sostenido por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, el cual resolvió que era suficiente que el empleador hubiera pactado en el convenio que terminó la huelga, pagar un porcentaje del salario, para que estuviera obligado a cubrir las cuotas de seguridad social, lo que pudiera limitarse excluyendo el pago de las cuotas correspondientes a los ramos de riesgos del trabajo y de guarderías, en virtud de que, con motivo de la suspensión de las labores, tales riesgos no pueden actualizarse.

Por otra parte, interpretando contrario sensu el párrafo introductorio del artículo 924 del Ordenamiento Laboral, llegamos a la conclusión de que sí puede ejecutarse —después de estallar la huelga— sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de bienes que no pertenecen a la empresa o establecimiento; esta exégesis que pareciera no tener sentido, tiene su razón de ser si recordamos que el artículo 38 de la Ley del Seguro Social dispone que, en el régimen obligatorio, el patrón, al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, deberá retener las cuotas que a éstos les corresponde cubrir; que cuando no lo haga en tiempo oportuno, solo podrá descontar al trabajador cuatro cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo; y que el empleador tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá determinar y enterar al instituto las cuotas obrero-patronales, en los

términos establecidos por esta Ley y sus reglamentos; tales cantidades de las que el empleador solo tiene la tenencia y no el dominio, no son propiedad de la empresa ni de los trabajadores, sino que pertenecen al IMSS y, por ende, sí puede efectuarse el procedimiento administrativo de ejecución.

Para concluir este trabajo, solo me resta citar a Alfredo Montoya Melgar, quien nos señala las consecuencias de la conclusión de la huelga, tanto en su aspecto laboral como en el ámbito de la seguridad social: “En todo caso, la terminación (colectiva o individual) de la huelga tiene por efecto la restitución de las relaciones laborales y de seguridad social a la normalidad: el trabajador reanuda su prestación laboral y recobra su derecho al salario, y la relación de seguridad social vuelve a la situación de alta normal, reapareciendo las obligaciones de cotización de ambas partes”¹⁴.

NOTAS

¹ Puig Hernández, Carlos Alberto. *Teoría y práctica de la huelga en México*, México, Porrúa, 1989, p. 93.

² Los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467 y 468 de la Ley Federal del Trabajo fueron derogados por la Reforma Procesal vigente a partir del 1 de mayo de 1980.

³ Incluso, el artículo 9, párrafo segundo, de la Ley del Seguro Social dispone que: “A falta de norma expresa en esta Ley, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, del Código [Fiscal de la Federación] o del derecho común, en ese orden, cuando su aplicación no sea contraria a la naturaleza propia del régimen de seguridad social que establece esta Ley”.

⁴ Montoya Melgar, Alfredo. “La Huelga en España”, en Pasco Cosmópolis, Mario (coord.). *La huelga en Iberoamérica*, México, Porrúa, 1996, p. 125.

⁵ Diario de los debates, en Remolina Roqueñí, Felipe. *El Artículo 123, México*, V Congreso Iberoamericano del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1974, p. 172.

⁶ Salvo la responsabilidad que le puede resultar al patrón, al terminar la huelga.

⁷ Se puede denegar el trámite, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, si el escrito de emplazamiento de huelga no se formula conforme a los requisitos del numeral 920 o se presente por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

⁸ Poder Judicial de la Federación. *Historia legislativa y parlamentaria VI, laboral y agrario*, disco compacto, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2000.

⁹ El artículo 310, fracción IV, de la Ley del Seguro Social, adicionado de acuerdo con el Diario Oficial

de la Federación del 20 de diciembre del 2001, dispone que: "Será sancionado con las mismas penas del delito de defraudación a los regímenes del seguro social, quien a sabiendas: Simule uno o más actos o contratos obteniendo un beneficio indebido con perjuicio al Instituto."

¹⁰ Registro IUS: 206094. Tesis: P./J. 11/88. Pág. 167. Poder Judicial de la Federación. Legislación Laboral y de Seguridad Social y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, disco compacto, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2005.

¹¹ Este precepto supera, en el tema que se comenta, a la Ley Federal del Trabajo, pues el artículo 924, fracción I, de esta última, no incluye en la preferencia crediticia, a las deudas por alimentos, lo cual consideramos como una omisión grave, tanto más cuanto que el diverso numeral 110, fracción V, del mismo ordenamiento laboral, autoriza los descuentos en los salarios de los trabajadores cuando se trata de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.

¹² Registro IUS: 249970. Ponente: J. S. Eduardo Aguilar Cota. Secretario: Ricardo Rivas Pérez. Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 169-174 Sexta Parte, p. 251, aislada, administrativa. Poder Judicial de la Federación. Legislación Laboral y de Seguridad Social y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, disco compacto, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2005.

¹³ Registro IUS: 199034. Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo V, abril de 1997, p. 229, tesis VI.2o.83 L, aislada, Laboral. Poder Judicial de la Federación. Legislación Laboral y de Seguridad Social y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación, disco compacto, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2005.

¹⁴ Aunque su fracción I es una norma de las etapas de actuaciones previas y de prehuelga en el procedimiento de huelga.