



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

FACULTAD DE DERECHO

“LOS BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN  
COMO VÍA DE SOLUCIÓN DE LAS HUELGAS”

TESIS:

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

VICTOR DANIEL VILLEGAS HERNÁNDEZ

ASESOR: LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ.





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

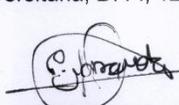
DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ  
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
P R E S E N T E.

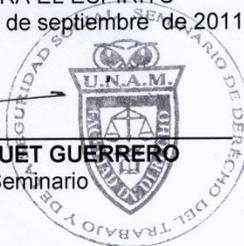
**Muy distinguido Señor Director:**

El alumno: **VICTOR DANIEL VILLEGAS HERNÁNDEZ**, con número de cuenta **097139436**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **LOS BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN COMO VÍA DE SOLUCIÓN DE LAS HUELGAS**, bajo la dirección de la **LIC. MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

Una vez revisado por el suscrito el trabajo de referencia, estimo que el mismo cumple los requisitos correspondientes, por lo que merece ser aprobada, por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"  
Ciudad Universitaria, D. F., 12 de septiembre de 2011.

  
\_\_\_\_\_  
**DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO**  
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.  
c.c.d.-Alumno (a)

## AGRADECIMIENTOS

### **A Dios.**

Gracias por haberme permitido estar en donde debo de estar y con quien debo de estar, de ser como soy y amar a quienes no son como yo; La vida es una aventura de enormes proporciones, de alegres fantasías e innumerables ilusiones, en donde a pesar de ser perene como la hierba y fugaz como aquel cometa, es y seguirá siendo lo mejor y más apreciado que se pueda poseer.

### **A mis dos hijos, Daniela y Axel.**

Les agradezco su arribo a mi vida, son ustedes el empuje que me ha permitido lograr este sueño tan esperado; son sus sonrisitas, su hermosa mirada, sus caricias y besos lo que me ha permitido sobreponerme a cualquier inclemencia y serán por siempre la luz encendida que mantendrán mis ilusiones; Los amo

### **A mi Esposa; Angélica.**

Eres el complemento y la fuerza para seguir el camino de logros y fracasos, eres la amiga y amante que siempre he soñado, he vivido a tu lado los momentos más difíciles de mi vida, pero a tu lado también, he superado todo obstáculo, gracias por tu comprensión y apoyo incondicional, este logro también es tuyo; Te amo

### **A mis Padres, Marina y Victor.**

Son con ustedes donde inicio este interesante camino de la vida, gracias a ustedes estoy aquí, y tengo la oportunidad de culminar una etapa más; aun falta mucho por hacer, vendrán tiempos de inclemencia, tiempos de bonanza y felicidad, pero no importa que retos estén por venir, mientras cuente con su apoyo; Los amo.

**A mis Abuelos. José Trinidad, Marina, Víctor y Matilde.**

La más valiosa herencia que un ser humano puede recibir, son las enseñanzas y sabios consejos de los abuelos, gran parte de lo que soy se los debo y este logro es también de ustedes; Víctor y Matilde en donde quiera que estén, gracias.

**A mis Hermanos. Nadia, Eduardo, Marina, Alan.**

Aun que soy el mayor, son ustedes quienes me han regalado enseñanzas, y recuerdo a cada momento lo que hemos vivido juntos, momentos felices y tal vez tristes, pero no importa mientras estemos juntos. Hoy espero ser quien les pueda demostrar que los sueños son posibles, trabajando, luchando por tus ideales, con humildad y fe; Los amo

**A José Demetrio Hernández Lozano.**

Por ser mi inspiración, mi ser gran amigo y por todo lo que me diste, buenos y malos momentos, por haber existido y seguir existiendo entre nosotros. Nos volveremos a ver. Gracias

**A Toda mi familia**

Que me apoyaron incondicionalmente para lograr este sueño.

**A la Universidad Nacional Autónoma de México.**

Por ser icono de identidad Nacional, por ser el laboratorio del conocimiento, por su pluralidad cultural, pero especialmente por darme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente en tu Facultad de Derecho. Siempre será un orgullo ser egresado de tus aulas; Gracias

**A mi asesora de tesis. Lic. Martha Rodríguez Ortiz.**

Por darme su tiempo y paciencia para poder realizar este proyecto, sus consejos me ampliaron el panorama y aterrizaron mis ideas; Gracias

**LOS BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN COMO VÍA DE SOLUCIÓN DE  
LAS HUELGAS.**

**INDICE**

**INTRODUCCIÓN**

**1. MARCO CONCEPTUAL**

|  |    |
|--|----|
| 1.1 Derecho Colectivo de Trabajo.....                      | 1  |
| 1.2 Asociaciones profesionales, Coalición y Sindicato..... | 4  |
| 1.3 Conflictos Colectivos de Trabajo.....                  | 14 |
| 1.4 Huelga.....  | 18 |
| 1.5 Conciliación y Mediación.....                          | 22 |

**2. LA HUELGA GENERALIDADES**

|   |    |
|---|----|
| 2.1 Breves Antecedentes de la Huelga en México..... | 26 |
| 2.2 Aspectos de Fondo y Forma de la Huelga.....     | 33 |
| 2.3 Etapas de la Huelga.....                        | 43 |
| 2.4 El Procedimiento de la Huelga.....              | 46 |

### **3. ANALISIS DE LA CONCILIACIÓN COMO VÍA DE SOLUCIÓN DE LA HUELGA**

|  |     |
|--|-----|
| 3.1 La Conciliación en la Organización Internacional del Trabajo.....                            | 82  |
| 3.2 La Conciliación en el Programa Sectorial de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social..... | 89  |
| 3.3 La Conciliación en la Pre huelga.....  | 95  |
| 3.4 La Conciliación en la Huelga.....  | 100 |

### **4. LA CONCILIACIÓN EN LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

|   |     |
|---|-----|
| 4.1 Breves antecedentes de la Conciliación en México.....                                 | 110 |
| 4.2 Figura y Perfil del Conciliador.....  | 116 |
| 4.3 Técnicas de Conciliación.....   | 122 |
| 4.4 La Importancia de incluir en la Ley Federal de Trabajo la Figura Del Conciliador..... | 129 |
| 4.5 Los beneficios de la Conciliación como vía de solución de Huelgas.....                | 132 |

|                   |     |
|-------------------|-----|
| CONCLUSIONES..... | 138 |
|-------------------|-----|

|                   |     |
|-------------------|-----|
| BIBLIOGRAFÍA..... | 140 |
|-------------------|-----|

## INTRODUCCIÓN

Consideramos que la conciliación es la mejor práctica para resolver cualquier tipo de controversia, la cual se puede suscitar dentro de las relaciones interpersonales, laborales, civiles, mercantiles, económicas e inclusive internacionales entre diferentes Naciones; la conciliación se puede aplicar en cada una de las áreas de las relaciones humanas que necesite encontrar una solución que beneficie por igual a las partes interesadas.

En nuestro derecho la conciliación es y seguirá siendo una de las formas auto compositivas del litigio más recomendable, por ser una herramienta práctica, rápida y económica para resolver todo tipo de conflictos; en especial en materia laboral, ya que por medio de la conciliación se busca la solución de conflictos obrero patronales, permitiendo un sector laboral fortalecido, competitivo y productivo, sin perjuicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores.

El objeto de esta investigación se centra en determinar los beneficios que se obtienen al practicar la conciliación, siendo la ruta para evitar o resolver una huelga; creemos que en medida de que se pueda resolver los emplazamientos a huelga, evitando su estallamiento, se beneficia a la clase trabajadora mejorando sus condiciones de trabajo sin dejar de percibir por un tiempo largo el ingreso familiar, y por otro lado el sector empresarial no tendrá que dejar de producir tanto tiempo, poniendo en peligro la estabilidad económica de la empresa y por lo consiguiente la fuente de trabajo de muchos trabajadores.

El impacto negativo a la economía local como a la nacional por una huelga prolongada, se hace notar en la falta de inversiones y en la falta de flujo económico, reduciendo oportunidades de empleo en la comunidad local donde se centra el domicilio de la empresa emplazada, inclusive ocasionando en cascada afectaciones económicas para la pequeña y mediana industria, con

las cuales se tienen relaciones mercantiles y de servicios con la empresa en huelga.

Encontrar un punto de equilibrio entre lo que es mejorar la productividad de las empresas, sin afectar las garantías laborales de la clase trabajadora, es trabajo de la autoridad laboral, la cual tiene su cuerpo de funcionarios conciliadores, quienes serán los responsables de aplicar las técnicas de conciliación en cada controversia laboral.

Esta problemática fue determinante para iniciar un estudio de cómo la conciliación contribuye de manera importante a la solución de la huelga, la presente investigación está dividida en cuatro capítulos, el primero se refiere a los conceptos generales en materia colectiva, tales como el concepto de derecho colectivo, asociaciones profesionales, coalición y sindicato, conflictos colectivos de trabajo, huelga y conciliación y mediación; el capítulo segundo se refiere a antecedentes históricos de la huelga en México, aspectos de fondo y forma de la huelga, etapas de la huelga, El procedimiento de la huelga; el capítulo tercero se refiere al análisis de la conciliación como vía de solución de huelga, como está regulado en la Organización Internacional de Trabajo, el análisis de la conciliación en el programa sectorial de la Secretaría de Trabajo, la conciliación en el procedimiento de pre huelga y huelga; en el capítulo cuarto repercusiones de los beneficios de la conciliación en las juntas de conciliación y arbitraje, tocamos el tema de la figura del conciliador en las juntas de conciliación y arbitraje, las técnicas de conciliación, la importancia de incluir en la ley federal de trabajo la figura del conciliador, así como los beneficios de la conciliación como vía de solución de huelga.

La huelga es el objeto de estudio de nuestra investigación, la conciliación la propuesta para evitarla o solucionarla; La huelga fue seleccionada por que es una institución jurídica que funciona de manera natural como termómetro de la problemática social, siendo la última alternativa que pueda cambiar las

precarias condiciones laborales y una forma de expresión de la clase trabajadora para detener las violaciones a los contratos colectivos, atropellos que encienden la conciencia colectiva; inevitablemente el hombre al ser por naturaleza un animal social, se organiza, siendo la huelga un derecho de la clase trabajadora contra las malas decisiones de los representantes patronales o directamente de los patrones.

Sin embargo nuestra hipótesis concluye que lo más importante es prevenir atropellos antes de solucionarlos, y esto solo se puede lograr aplicando la conciliación de dos maneras; primero, de manera particular, entre los representantes patronales y organizaciones sindicales, aplicando correctamente el contrato colectivo y el reglamento interior de trabajo, sin afectar el interés colectivo de la organización sindical, actitud que evitara que la empresa, tenga que enfrentarse en el futuro problemas que pudieron solucionarse al momento; segundo, el Estado por medio de sus Juntas de Conciliación y Arbitraje, al recibir emplazamientos, con hechos que actualizan las hipótesis establecidas en el artículo 450 de la Ley Federal de Trabajo, deberá encender la maquinaria para poder solucionar el conflicto de manera pacífica, por medio de su cuerpo de funcionarios conciliadores, siendo la conciliación una herramienta de todos y para todos; pero la aplicara quienes entiendan que la conciliación en materia colectiva, puede auxiliarse de la contraprestación y transacciones mutuas, que faciliten acuerdos para el futuro; quienes entiendan que lo más recomendable no es evitar producir, sino aumentar la productividad, para quienes quieran una industria con mejores condiciones de trabajo, pero también con una participación de las organizaciones sindicales a los logros de objetivos de la empresa.

Hoy en día el sindicalismo en México y a nivel internacional sufre una evolución, que entiende que los derechos colectivos de trabajo no deben de ser una carga financiera para la empresa, sino al contrario una inversión que permita una

estabilidad laboral, donde la ganancia sería una competitividad del factor humano y por lo consiguiente de la empresa.

# LOS BENEFICIOS DE LA CONCILIACIÓN COMO VÍA DE SOLUCIÓN DE LAS HUELGAS

## 1. MARCO CONCEPTUAL

El Derecho social surge del deseo de procurar satisfacer las necesidades de los hombres que trabajan, a través de derechos consagrados que derivan de la agrupación de elementos humanos, con el objeto de perfeccionar y conservar la sociedad civil.

El Derecho obrero, laboral, del trabajo o cualquier otra acepción que se le dé, en su esencia, es un derecho social que tiene el interés de la protección de las clases más vulnerables.

Se considera que de las formas más eficientes que la clase trabajadora ha encontrado para hacer valer sus derechos sociales es el derecho de asociación, el cual le permite que los individuos sumen sus fuerzas para la consecución de un interés de grupo o común; lo anterior ha dado origen a lo que hoy en día es el Derecho colectivo de trabajo.

### 1.1 Derecho Colectivo de Trabajo

Para entender el concepto del derecho colectivo de trabajo, es necesario empezar por preguntarse sobre las diferencias entre las relaciones colectivas e individuales de trabajo, ambos casos no modifican en ningún sentido los derechos laborales de los asalariados, sin embargo el trabajador al asociarse encuentra una mejor manera de protegerse contra el patrón, esta asociación clasista es el parte-aguas para entender que en las relaciones colectivas esta en juego el interés colectivo y en las relaciones individuales el interés individual de cada asalariado.

Las relaciones laborales siempre serán reguladas por el derecho del trabajo, en especial las normas que regulan las relaciones colectivas se les nombra derecho colectivo de trabajo, “Siendo la base principal de este derecho el derecho de asociación profesional”<sup>1</sup>

En este capítulo vamos a referir a las relaciones colectivas, mismas que emanan de la capacidad de los trabajadores para organizarse y defender sus derechos; el fundamento jurídico de estas relaciones colectivas se encuentra reguladas en nuestra constitución, en el artículo 123, el cual considera el derecho a la asociación de los obreros y de los patronos, por otro lado en la Ley Federal de Trabajo, en el Título Séptimo se denomina, precisamente “Relaciones colectivas de trabajo y el acuerdo fundamental entre sindicatos obreros y patronos, contrato colectivo de trabajo”.

Las relaciones laborales son colectivas por que comprende el interés de asociación del grupo de los trabajadores, para ello es necesario hacerse respetar el principio de la mayoría, debiéndose someter los inconformes a la voluntad de ese grupo mayoritario, pues sólo de esta forma lograrán tomarse decisiones en conjunto, ya que el hecho de que todos coincidan en un mismo punto es sumamente difícil.

El derecho colectivo no se integra sólo con instituciones que favorecen a los trabajadores, en alguna medida el reglamento interior de trabajo constituye la contrapartida del contrato colectivo de trabajo. El paro, sin la eficacia de la huelga conforma un claro derecho patronal, pero además el reconocimiento expreso a las causas colectivas de modificación, suspensión o terminación de las relaciones de trabajo, atiende fundamentalmente a la intención de limitar las

---

<sup>1</sup>DE LA CUEVA, Mario, Asociaciones profesionales y convenios colectivos, Editorial Desalma, México, 1973, Pág. 13

responsabilidades patronales e impedir que su duración inapropiada provoque un conflicto insuperable a los intereses del patrón.

Néstor De Buen, divide el estudio del derecho colectivo de trabajo en: <sup>2</sup>

- El derecho de Asociación profesional;
- El contrato colectivo de trabajo;
- Reglamento interior de trabajo;
- Modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo;
- Derecho de huelga.

Jesús Castorena, nos dice que los fines del derecho colectivo son tres; la nivelación de las fuerzas sociales a través del reconocimiento de los organismos de representación clasista (sindicalismo), el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas (contratación colectiva), y por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria (derecho de huelga).<sup>3</sup>

Podemos resumir que Jesús Castorena propone tres elementos; sindicalismo, contratación colectiva y derecho a huelga, sin embargo en nuestra opinión podemos agregar otro elemento la autodefensa social por medio de la Jurisdicción Estatal y sus equivalencias para la solución del conflicto.

Creemos que el conflicto de huelga es de interés público por el impacto social que ocasiona, motivo por el cual creemos que el estado debe accionar como un mediador y árbitro de los conflictos colectivos de trabajo, buscando en cada momento el bien común de la sociedad.

---

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Vigésima Primera Edición, Editorial Porrúa, México, 2000. Pag. 575

<sup>3</sup>CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, sexta edición, S Editorial. México, 1954, Pág. 510.

Mario de la Cueva define al derecho colectivo como el conjunto de principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones, de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.<sup>4</sup>

Como se puede apreciar en los diferentes criterios para clasificar al derecho laboral, en derecho individual como en colectivo, esta división atiende a los intereses involucrados en el conflicto de trabajo, donde los elementos de ambas clasificaciones cambiarán en base a los actores que protagonizan el litigio.

## **1.2 Asociaciones profesionales, Coalición y Sindicato**

En el tema anterior comprendimos, que la base del derecho colectivo del trabajo, es el derecho de asociación profesional, de igual manera es importante señalar que la asociación profesional es considerada una garantía humana, ya que es indispensable para cualquier ser humano, asociarse en defensa de su profesión, para facilitar el cumplimiento de sus objetivos; ya sea espirituales, de arte, de ciencia, de religión, recreación etc., “Por que el hombre nace, vive y muere en sociedad, por que fuera de ella, según las palabras aristotélicas, sería un ser supra o infrahumano”.<sup>5</sup>

En nuestra constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, la asociación profesional se regula en su artículo 9 y establece lo siguiente: No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país; Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.

---

<sup>4</sup>DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo. Tomo II, Editorial Porrúa, México 2002. Pág. 358.

<sup>5</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Colectivo Laboral, Ob.cit. Pág. 38.

En materia civil el Código Civil Federal, en el título segundo de las personas morales, nos indica en el Artículo 25 fracción IV que son personas morales los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal, teniendo la capacidad legal de goce y ejercicio, en el mismo Código Civil Federal en título décimo primero, (De las Asociaciones y de las Sociedades), establece en el artículo 2670 que “Cuando varios individuos convinieren en reunirse de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación.

La garantía de asociación es una oportunidad para actualizar lo establecido en el artículo 123 Fracción XVI, que dice lo siguiente, “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

Cuando la libertad de asociación profesional la profesa la clase trabajadora para proteger sus intereses clasistas, se crea una vertiente del derecho colectivo de trabajo; el derecho sindical, el cual puede definirse como, “las normas que regulan la formación, la vida y la acción libre de los sindicatos dirigida a la realización de su fin supremo, que es el bienestar de los trabajadores”.<sup>6</sup>

De tal manera que cuando esa asociación profesional, persigue como fin fundamental lo prescrito en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, será una asociación regida por el derecho del trabajo y no por el derecho civil o mercantil.

En el ámbito laboral el trabajador renuncia a sus intereses individuales para agruparse con otros trabajadores y compensar la inferioridad económica y

---

<sup>6</sup> Ibídem p. 44.

jurídica frente al patrón, de tal forma que esta asociación de trabajadores se vale de instrumentos jurídicos que le permite defender su interés colectivo, estos instrumentos son la formación de coaliciones y sindicatos, contratos colectivos, contrato ley, negociación colectiva , derecho huelga, estableciendo condiciones de trabajo aceptables en una unidad de trabajo o empresa.

### **Coalición**

La coalición representa el primer apunte de la toma de conciencia de un cuerpo homogéneo que organiza su acción colectiva para la defensa de sus intereses comunes y unificados; la coalición es una forma de organización pasajera que paulatinamente tiende a institucionalizarse, adquiriendo un carácter permanente y unitario a través del sindicato. Así mismo, la ley Federal de Trabajo en su artículo 354 reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, precediendo el artículo 355 el cual expresa la definición de Coalición como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes; de tal manera que se le considera entonces, como un grupo transitorio que una vez conseguido su objetivo, o en caso contrario de juzgarlo inaccesible, necesariamente deberá extinguirse, tal afirmación es discutible, si se observa que en diversas ocasiones los trabajadores se han organizado en grandes coaliciones con propósitos muy amplios y con duración indefinida para evitar el control patronal y el del Estado, que a través del registro las somete, otorgándoles la calidad de sindicatos.

La definición de coalición nos presenta dos vertientes importantes:

1. Acuerdo temporal de grupo de trabajadores;
2. Defensa de intereses comunes;

Ante todo debemos aclarar que no es lo mismo coalición de trabajadores que sindicato, pues la diferencia específica entre ambos es que la coalición es

un acuerdo temporal, en tanto que sindicato es una asociación profesional definitiva.

Para que se realice el fenómeno jurídico de coalición o acuerdo de un grupo de trabajadores, es indispensable que se coaliguen cuando menos tres trabajadores para que haya grupo, y que tengan intereses comunes que defender; esto es, que dependan de un mismo patrón.<sup>7</sup>

La coalición es un acuerdo temporal de los trabajadores y existe mientras subsista la causa que les dio origen, en el momento en que desaparezca dicha causa, desaparece la coalición, es decir, que en cuanto la parte patronal repare a los obreros los daños causados por la violación al contrato colectivo y/o la firma de un contrato colectivo, desaparece la coalición obrera. Podemos concluir que la coalición no va en contra de los principios del sindicato; al contrario, lo esta complementando, pues ambos buscan la defensa de intereses comunes.

### **Sindicato**

Sindicato, nos dice Mario de la Cueva “es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social, a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura, en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.”<sup>8</sup>

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, nos da el concepto de sindicato; el cual para el efecto transcribimos, “Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

---

<sup>7</sup> LEY FEDERAL DE TRABAJO, comentada por Climent Beltrán Juan.B., Editorial Esfinge, Décima Primera Edición, México 2003, pág. 298

<sup>8</sup>DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo, Ob.cit., Pág. 283.

Los patrones poseen el derecho de integrarse a algún sindicato, o de integrar uno cuando lo deseen, sin necesidad de previa autorización, pero este derecho no es ejercitado en la práctica por los patrones, ya que éstos acuden a otra forma de asociaciones; es decir, se han canalizado por otros medios como son las Cámaras Patronales, por ejemplo la Cámara Nacional de la Industria para la Radio y la Televisión, que se agrupan en confederaciones, reconocidas también por la ley, o bien por medio de centros patronales o de asociaciones civiles.<sup>9</sup>

El sindicato es la organización de los trabajadores y un instrumento de lucha para defender sus intereses, fundamentalmente contra los patrones y el Estado, de tal suerte que puede estimarse como el poder obrero organizado dentro de las fábricas, los talleres y los centros de trabajo.

Para liberar al sindicato de la manipulación oficial o de las consignas patronales, es necesario que funcione de manera democrática; por lo que debe contar con los mecanismos que permitan la intervención real de todos sus integrantes en el ciclo completo de proponer, discutir, obtener conclusiones, decidir y ejecutar.<sup>10</sup>

La clasificación acerca de los sindicatos, está estipulada en el artículo 360 de la Ley Federal de Trabajo y los divide de la siguiente manera:

Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

---

<sup>9</sup>GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1997, p.225

<sup>10</sup>SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1994 p.61

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas;

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Para poder formar un sindicato se necesita que se conforme de cuando menos 20 trabajadores en servicio activo, que sean mayores de 14 años y que no pertenezcan al personal de confianza; si alguno de ellos ha sido rescindido o se termino la relación de trabajo, que no haya sido antes de 30 días contados hacia atrás a partir de la solicitud del registro; tratándose de patrones, se necesitan cuando menos tres. La solicitud del registro se hace ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se trata de materia federal, y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si es competencia local, para ello, deben de cubrir con los siguientes requisitos, los cuales se deben presentar por duplicado:

1. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
2. Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
3. Copia autorizada de los estatutos;
4. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva;

Presentando los documentos, estos serán autorizados por el Secretario General, Secretario de Organización y el Secretario de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Si todos los requisitos son satisfechos, las autoridades correspondientes deberán conceder el registro; en caso de que la autoridad no emita respuesta dentro de los siguientes 60 días, los solicitantes tendrán derecho a pedir se dicte resolución, y si la autoridad no lo hace dentro del término de 3 días, se tendrá por hecho el registro y la autoridad deberá emitir la constancia respectiva llamada "Toma de Nota" dentro de los siguientes 3 días.

En ocasiones el registro se podrá negar, en los casos siguientes:

- Si no se propone la finalidad prevista en el artículo 364.
- No se constituyó con el número de miembros mínimos.
- Si no se exhiben los documentos anteriores.

Los sindicatos tienen la facultad de redactar sus estatutos, elegir a su mesa directiva, definir su programa de acción y decidir su organización y actividades; los estatutos de los sindicatos contendrán:

- Denominación.
- Domicilio.
- Objeto.
- Duración.
- Condiciones de admisión de miembros.
- Obligaciones y derechos de los asociados.
- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

- Forma de convocar a asamblea.
- Procedimientos para la elección de la directiva y número de sus miembros.
- Período de duración de la directiva.
- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes.
- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- Época de presentación de cuentas.
- Normas para la liquidación del patrimonio sindical.
- Las demás normas que apruebe la asamblea.

Una vez legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- Adquirir bienes muebles
- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución.
- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Los sindicatos tienen la obligación de defender los derechos individuales de sus miembros cuando estos se lo soliciten, la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general, cumpliendo sus obligaciones según lo estipule el estatuto, quedando prohibido que intervengan en asuntos religiosos y ejerzan la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Son obligaciones de los sindicatos:

- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo.
- Comunicar a la autoridad, dentro de un término de 10 días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas.
- Informará la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Los sindicatos se pueden disolver en dos casos, los cuales son estipulados por la ley; primero por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran y segundo por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Los sindicatos nacionales, estatales o profesionales pueden constituir secciones sindicales y su área de influencia se da a nivel estatal, municipal o regional. El reconocimiento jurídico de los sindicatos es competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y lo otorga al sindicato titular, con base en la membresía sindical, el interés profesional, las disposiciones estatutarias y los ordenamientos legales.

De acuerdo al interés profesional, el número de trabajadores y área geográfica en que se instale una empresa con la que se celebre contrato colectivo, los sindicatos tienen la facultad de extender su membresía y agregar en forma progresiva, el número que distinguirá a cada sección; por lo general, se forman agrupando a los trabajadores afiliados de acuerdo a la empresa en que laboran, lugar de trabajo, región geográfica o por ramas de industria; dentro de las disposiciones y procedimientos que señale el sindicato nacional por conducto de su comité ejecutivo nacional.

Estos organismos deben ser atendidos de manera permanente por los responsables de la organización superior, los que deben conocer e intervenir en los problemas sociales, culturales, económicos y políticos que se presenten.

Los sindicatos son organizaciones obreras que por excelencia, se localizan en la intersección de las determinaciones económicas y de la acción política de la clase obrera, fuertemente anclados en las características de las empresas industriales, comerciales o de servicios y en las condiciones técnicas y materiales del trabajo. Los sindicatos son al mismo tiempo expresión de la conciencia y de la capacidad de organización de sectores de trabajadores que transitan de la clase obrera en sí, a la clase obrera para sí.

Es por ello que de las diversas formas de organización sindical que existen, la de los sindicatos nacionales es de las más avanzadas por haber conquistado el control sobre toda una rama de actividad productiva o de servicios, lo que permite a los trabajadores en el terreno económico, una capacidad de negociación superior frente al capital; y en el terreno político, desarrollar proyectos y plantear alternativas para el conjunto de la clase obrera muchas veces de mayor alcance y significación que otros sectores del movimiento obrero.

En México los sindicatos nacionales han sido uno de los pilares del movimiento obrero organizado, ha sido en su seno donde se han desarrollado movimientos insurgentes de gran envergadura, y aún en el interior del movimiento obrero oficial, estos sindicatos han demostrado no sólo la capacidad de obtener mejores reivindicaciones económicas, sino también una mayor autonomía política.

### 1.3 Conflictos colectivos de trabajo

Los conflictos se dan cuando chocan intereses opuestos, ese choque de intereses se puede dar en cualquier ámbito de las relaciones humanas; es en este capítulo donde se tratará precisamente de los conflictos que nacen en las relaciones de trabajo, en especial nos interesa los conflictos colectivos que se suscitan entre las asociaciones profesionales de trabajadores y los patronos. Las relaciones obrero-patronales son como una moneda, con dos caras distintas y opuestas, pero al fin y al cabo no integran sino solo una moneda.

Los conflictos de trabajo en sentido estricto, “Son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo entre estos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”<sup>11</sup>

La legislación laboral se refiere a los conflictos de trabajo en el artículo 604 de la Ley Federal de Trabajo de la siguiente manera:

Artículo 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

Existen muchos criterios de clasificación, de acuerdo con Jose Dávalos Morales, vamos a clasificar en tres criterios: <sup>12</sup>

1. en razón de los sujetos involucrados.
2. en función de la naturaleza del conflicto.

---

<sup>11</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Conflictos de Trabajo, Diccionario Jurídico Mexicano, cuarta edición, Editorial Porrúa- UNAM, México, 1991 p.619

<sup>12</sup> DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2006.pag.217, 218, 219.

3. por el tipo de interés que se afecta.

En relación a los sujetos involucrados se clasifica de la siguiente manera.

- Conflicto obrero-patronales.
- Conflicto Inter-obreros.
- Conflicto Inter.-patronales

En función de la naturaleza del conflicto se clasifica de la siguiente manera:

- Conflictos jurídicos: surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales.
- Conflictos de naturaleza económica: se refiere al establecimiento o modificación de las condiciones laborales; o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

En los primeros se plantea la aplicación de normas preexistentes (Art.870. de la LFT); en los segundos también llamados conflictos de intereses, según la denominación de la Organización Internacional de Trabajo, es en donde las Juntas en sus resoluciones pueden crear nuevas normas para regir las condiciones de trabajo, modificando las existentes, sin que en ningún caso puedan reducir los derechos mínimos consignados en las leyes (Art.900 y 919 de la Ley Federal de Trabajo).<sup>13</sup>

Es importante comentar que los conflictos de trabajo jurídicos no están exentos de una connotación económica o viceversa.

Por el tipo de interés que afecta se clasifica de la siguiente manera:

---

<sup>13</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho procesal del trabajo., Editorial Esfinge, México, 2005. p.210

- Conflictos individuales: son los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores. Ejemplo: la aplicación de un descuento indebido a un trabajador, o el despido de cinco trabajadores a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica.
- Conflictos colectivos: son colectivos los que afectan el interés sindical, gremial, colectivo de trabajadores, ejemplo: la negativa patronal de celebrar un contrato colectivo de trabajo, el cierre arbitrario de una empresa o negocio por parte del patrón.

Los conflictos colectivos son aquellos en los que se ve involucrado necesariamente el interés profesional o de grupo dentro de una empresa o establecimiento, en atención a lo anterior, un conflicto colectivo se suscitará independientemente del número de actores o demandados cuando en la contienda se dirima el interés profesional, los conflictos colectivos pueden ir desde la suspensión, modificación o terminación de las relaciones de trabajo o para decidir quién es el titular de las relaciones colectivas dentro de un centro de trabajo.

Los conflictos colectivos pueden ser jurídicos o económicos, los jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación de normas preexistentes y en los de naturaleza económica, las Juntas asumen funciones materialmente legislativas, al estar facultadas para modificar las condiciones de trabajo, o para la terminación de las relaciones laborales, pudiendo variar las bases de lo solicitado en el planteamiento del conflicto mediante la sentencia o laudo colectivo.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> *Ibidem.* p.212

Juan B. Climent Beltrán, agrega otras dos clasificaciones:

En cuanto a la naturaleza y celeridad del procedimiento, se clasifican en:

- Ordinarios: Que son los que tienen tramitación normal, procedimientos establecidos en los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo.
- Especiales: Que se tienen una mayor simplificación y celeridad en el trámite, por la índole de los mismos; riesgos de trabajo, juicios de titularidad de contrato colectivo, suspensión o terminación colectiva de las relaciones de trabajo etc. Procedimiento establecido en los artículos 892 al 899 de la Ley Federal de Trabajo.
- Extraordinario de huelga; se rige por normas peculiares, ya que no se trata de un juicio laboral donde se ejerce un derecho de acción, sino de un derecho de presión, mediante la suspensión de las labores, con los objetos previstos en el artículo 450 de la ley federal de trabajo, procedimiento establecido en los artículos 920 al 938 de la Ley Federal de Trabajo.
- Ejecución; Atañen al cumplimiento coactivo de las declaraciones jurisdiccionales, rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas, así como de los laudos arbitrales, de las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y de los convenios celebrados ante las Juntas; procedimiento establecido en los artículos 939 al 975 de la Ley Federal de Trabajo.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Ídem.

La naturaleza jurídica de los conflictos colectivos es de vital importancia entenderlo; sin embargo, reflexionar y comprender que solucionar estos conflictos de una mejor manera es de igual importancia; es por eso que la conciliación es la mejor y más económica forma de solución de los conflictos de trabajo y en especial en nuestro objeto de estudio, la huelga, ya que funciona preventivamente antes de echar andar la maquinaria jurisdiccional del estado, sus beneficios la comporten los sujetos de la relación colectiva de trabajo y por supuesto el estado.

#### **1.4 Huelga.**

Dentro de los conflictos en materia laboral podemos ubicar a la huelga como un suceso que afectan intereses colectivos, con un procedimiento extraordinario, que se rige por normas peculiares, ya que no se trata de un juicio laboral donde se ejerce un derecho de acción, sino de un derecho de presión, mediante la suspensión de las labores.

Es en el procedimiento extraordinario de Huelga, donde se centra nuestro tema para demostrar la tesis que estamos defendiendo, los efectos negativos de la huelga son disminuidos por medio de la conciliación, aplicando sus técnicas, y apreciando sus beneficios para las partes en conflicto en este caso el patrón y el sindicato titular del contrato colectivo, y no podemos dejar de señalar que el Estado indirectamente se ve beneficiado por una rápida y pronta solución del conflicto de huelga.

Las huelgas normalmente son el resultado de un descontento de la clase laboral y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal. Proliferan cuando se empieza a descomponer un sistema capitalista aburguesado, en donde los patronos son los titulares de todos los derechos y los obreros sólo de las obligaciones.

Frente a un régimen de desigualdad económica, la huelga se justifica como un instrumento de autopromoción, inconformidad y defensa contra los abusos del patrón que desconozcan, los derechos de los trabajadores o pretenda romper el equilibrio entre los factores de producción.

La existencia de la huelga, no representa la autorización de la violencia contra la estabilidad económica de los patronos, ya que sus efectos también repercuten en el interés de los trabajadores, quienes privados de la percepción de los salarios, saben con toda certeza hasta dónde promover sus reivindicaciones.

Explotar el esfuerzo ajeno y reprimir las acciones del trabajo organizado, sin garantizar ningún derecho de defensa y resistencias colectivas, si constituye en efecto una forma enmascarada de violencia.<sup>16</sup>

El artículo 259 de la Ley Federal de Trabajo de 1931 establecía que la huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores; esta definición fue sustituida en 1970 por nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 440 previene que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición.

El derecho de huelga se encuentra consagrado en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del artículo 123 constitucional, como un derecho social jurídicamente protegido, que a letra dicen así:

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con 10 días de anticipación, a

---

<sup>16</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo. Ob.cit.p.183

la Junta de Conciliación y Arbitraje, la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Mario de la Cueva, define la huelga como: “la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de sus necesidades”.<sup>17</sup>

De la definición anotada se desprenden tres elementos importantes:

- a) La paralización de actividades en una empresa o establecimiento
- b) Su finalidad principal es la creación de normas de trabajo que respondan a los ideales de justicia
- c) Su misión es imponer el cumplimiento de derecho pactado

Néstor de Buen Lozano define la huelga como:

“la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo”.<sup>18</sup>

Baltasar Cavazos Flores la define como: “la suspensión total y temporal de labores, llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses profesionales”.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo derecho mexicano del Trabajo. Ob.cit. p. 632.

<sup>18</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob.cit. pág. 828.

Los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, en términos de lo dispuesto por el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo, que tienen personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, atendiendo a lo dispuesto por los estatutos que lo rijan, pero la acción la realiza en representación de los trabajadores afiliados, que laboren en la empresa, ya que el ejercicio de tal derecho corresponde específicamente a los trabajadores y no a la representación legal del organismo sindical.

Una vez definido el concepto de huelga, es pertinente retomar algunas otras consideraciones que establece la ley de la materia, en torno a dicha figura, tales como:

- Es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure (artículo 447 L.F.T.).
- Debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo (artículo 443 L.F.T.).
- Puede abarcar a una empresa, uno o varios de sus establecimientos (artículo 442 L.F.T.).
- Las autoridades deben hacer respetar el derecho de huelga y dar garantías a los trabajadores para suspender las labores (artículo 449 L.F.T.).

En tales condiciones podríamos afirmar que la huelga es un derecho de los trabajadores constituidos en coalición y no de la representación legal de un sindicato.

---

<sup>19</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Cuarenta Lecciones de derecho Laboral. Novena edición, Editorial Trillas, México, 1999.p. 276.

## 1.5 Conciliación y Mediación

Los litigios que son llevados a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se pueden resolver mediante el procedimiento jurisdiccional o mediante la autocomposición, estas últimas se nombran equivalentes jurisdiccionales, siendo la conciliación y mediación un equivalente jurisdiccional.

La Forma de componer los litigios mediante el proceso jurisdiccional, es la heterocomposición; pero hay otras formas de componer los litigios, cuando se resuelven espontáneamente mediante la autocomposición, y se le llaman equivalentes jurisdiccionales por que el acuerdo o la solución de este litigio ponen también fin a la controversia.<sup>20</sup>

Juan Climent, enumera las siguientes equivalencias jurisdiccionales:

- La renuncia o desistimiento.
- El allanamiento.
- La transacción.
- La mediación.
- La conciliación.<sup>21</sup>

La mediación, consiste en el acuerdo voluntario para poner término al litigio con la intervención de un tercero que exhorta a las partes a un arreglo, y propone una solución como mediador entre ellas.

La conciliación, que constituye una manifestación de la jurisdicción voluntaria o para procesal, en la que las partes establecen espontáneamente un acuerdo.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho procesal del trabajo, Ob.cit. Pág. 27.

<sup>21</sup> Ibidem.p.28

<sup>22</sup>Idem.

Encontramos en estos equivalentes jurisdiccionales la forma más económica, rápida y eficaz para resolver los conflictos de las relaciones de trabajo, en especial en las relaciones colectivas, beneficiando a la paz social, estabilidad laboral, al sector productivo y por consecuencia la economía del país.

La conciliación es la fase administrativa principalísima y previa del proceso laboral que constituye el medio más eficaz para la solución de los conflictos surgidos entre los factores de la producción; atiende además a garantizar la armonía, paz y tranquilidad que deben privar en las relaciones obrero-patronales, debiendo preferirse siempre a la conciliación que al mismo laudo.

La diferencia entre la mediación y la conciliación, reside en que la finalidad de la mediación, es obtener la composición cualquiera y no una composición justa del litigio.<sup>23</sup>

Podemos entender que la conciliación es el acuerdo de voluntades entre las partes en conflicto, llevando a efecto mediante la intervención de un tercero cuya única función es acercar las posiciones contrarias de las partes, haciendo notar las ventajas, desventajas y efectos de sus pretensiones.

La conciliación se limita a que las partes tengan un acercamiento, este puede ser aceptado o rechazado, su finalidad es que estas realicen una consideración recíproca de sus pretensiones.

La conciliación se clasifica en pública, privada, facultativa y obligatoria.

**Conciliación pública:** se realiza por un organismo estatal creado ex profeso, para llevar a cabo la conciliación, esta se subdivide según la naturaleza de los actos que realice el organismo en administrativa y jurisdiccional.

---

<sup>23</sup> Ibidem.p.27

**Conciliación Administrativa:** Se efectúa cuando la autoridad pública realice actos administrativos, por lo regular es previa al planteamiento del proceso jurisdiccional, aunque también puede ser posterior. Con base en el artículo 90 de la constitución Mexicana, la ley Orgánica de la Administración Pública Federal confiere a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal la facultad para participar en la solución conciliatoria de los conflictos laborales.

En el ámbito local, la Ley orgánica de la Administración Pública de las entidades federativas obliga a prestar el servicio público de conciliación administrativa a través de sus dependencias competentes; en el ámbito federal, por señalamiento de los artículos 524 y 530 de la Ley Federal de Trabajo y artículos 11, 17 fracción XVI, y 30 fracción X, del Reglamento Interior de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, las dependencias competentes para conciliar administrativamente son la Coordinación General de funcionarios Conciliadores, la Dirección General de la Inspección de Trabajo y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

**Conciliación Jurisdiccional:** Se efectúa cuando la autoridad que la lleve a cabo realice actos jurisdiccionales como lo es la Junta de Conciliación y arbitraje; esta forma de conciliación, requiere para su realización el inicio de un procedimiento donde se haya establecido una relación jurídica procesal.

El artículo 901 de la ley Federal de Trabajo faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento siempre y cuando no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto, porque la conciliación posterior al laudo implicaría una renuncia de los derechos de los trabajadores, que ya hayan sido reconocidos por el Estado.

**Conciliación Privada:** Es llevada a cabo por un particular, que es designado por las partes en conflicto; en México este tipo de conciliación no es frecuente, las partes por lo regular prefieren que su conciliación sea sancionada

por un organismo estatal, aunque esto no significa que los interesados no puedan utilizar la otra vía.

**Conciliación Facultativa:** Es el derecho potestativo de las partes para solicitar libre y voluntariamente a la autoridad su intervención para el arreglo del conflicto.

**Conciliación Obligatoria:** Es la que impone la ley regulando su tramitación, en cuanto que no puede realizarse ningún trámite o procedimiento, sin antes haber agotado el período conciliatorio.

Por otro lado, la Medición; es un procedimiento por medio del cual un tercero es informado de las causas del conflicto y cuya función es formular una proposición para ser sometida a las partes en contienda, esta propuesta no es obligatoria para los interesados, solo propone las bases para el acuerdo.

Hoy en día se han fusionado las actividades de conciliación y mediación en el órgano conciliador, que procura un acercamiento de las partes y al mismo tiempo emiten propuestas no obligatorias, para la solución del conflicto.

La conciliación no debe confundirse con la transacción, ya que si bien en el derecho civil esta implica concesiones mutuas de las partes, en el derecho del trabajo no es posible la existencia de concesiones de derecho de los trabajadores, en virtud del principio de irrenunciabilidad de tales derechos.

Necesitamos verdaderos acuerdos entre los factores de producción, para que los trabajadores obtengan mejores condiciones de trabajo y que a la vez estos beneficios se traduzcan en mayor productividad, para mejorar las utilidades de las empresas e incentivar la inversión nacional y extranjera, situación que favorecerá en la creación de empleos para todos los mexicanos.

## 2. LA HUELGA GENERALIDADES

La huelga es realmente una institución que históricamente marca un parte aguas en los conflictos sociales, es una forma de expresión de inconformidad por una clase social, usada para pelear por igual con aquel que posee el capital y reusada para aprovecharse de su capacidad de producción, esa clase socialmente baja es y ha sido reciclada en cada momento histórico; es por eso que la huelga es el claro ejemplo de la interminable lucha de las clases sociales, tal vez diríamos que es solo cuestión de sentido común para resolver y cubrir las necesidades de vida de todas y cada una de las personas que intervienen en la realización de la producción, pero hay ocasiones que el sentido común no es tan común; es momento de implementar la filosofía de ganar – ganar, tanto para aquel que arriesga su capital invirtiendo para la contribución del desarrollo de la industria, así como para aquel que hace posible lograr ese objetivo, obteniendo para todos los mexicanos una industria competitiva.

Como mencionamos en el capítulo anterior, las coaliciones se institucionalizan en el sindicato para el ejercicio de huelga, determinando que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras.<sup>24</sup>

### 2.1 Breves antecedentes de la huelga en México.

Para nuestro tema es muy importante analizar la historia de la huelga, ya que es nuestro objeto de estudio, dicho análisis histórico de la huelga sea dividido en etapas, para Mario de la Cueva, existen tres etapas por las que paso la huelga, primero la era de la prohibición, en la cual la huelga es considerada como un delito, segundo la era de la tolerancia, en la cual las huelgas ya no están prohibidas ni constituyen delitos, pero de ninguna manera están

---

<sup>24</sup> LEY FEDERAL DE TRABAJO, comentada por Climent Beltrán Juan.B., Ob cit. Pág. 298.

reguladas ni protegidas por las leyes, y por último la era de la reglamentación legal, se caracteriza porque se incluye el derecho de huelga en las leyes laborales, y aún en la de mayor jerarquía, como la Constitución Política de nuestra Nación.<sup>25</sup>

Estas son las etapas en las que ha sido clasificada en la huelga:

**a) La huelga prohibida.** Dentro del sistema individualista liberal del siglo XIX, la huelga y la coalición fueron considerados delitos en tanto que alteraban el libre equilibrio de las fuerzas económicas, violentando las libertades de trabajo, comercio e industrias; esta es considerada como un delito desde el punto de vista legal, tratándose de paros obreros como protesta de hecho ante situaciones de explotación.

**b) La huelga tolerada.** En un complicado proceso que varia en cada país, la huelga su fue imponiendo como un hecho tolerado por las autoridades políticas que terminaron por reconocerlo como la libertad de los trabajadores para no trabajar, si es que así les convenía. Se basa en la libertad de trabajo derivada de la Constitución Federal de 5 de Febrero de 1857, documento que se reconoce las libertades individuales de trabajo y genérica de asociación.<sup>26</sup>

La huelga se ejercía como un derecho individual de los trabajadores a no presentarse a sus labores sin ninguna reglamentación legal, en donde el patrón se encontraba en libertad de contratar nuevos trabajadores para la realización de las labores.

**c) La huelga protegida.** La presión del movimiento obrero logró transformar el carácter antidemocrático del régimen liberal , convirtiendo a la huelga en un derecho constitucional de las coaliciones obreras dentro de la empresa, establecimiento o rama de la producción o del comercio; de tal manera que como consecuencia de la Constitución de 1917, se consagran en

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo. Ob.cit. pág. 570 y 571.

<sup>26</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo. Ob.cit.p.15

su artículo 123 los derechos sociales, como el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga; este último se protegió y se reglamentó, consagrando el artículo 123 a la huelga como un derecho colectivo de los trabajadores.<sup>27</sup>

### **Era de prohibición.**

La huelga de alguna manera fue evolucionando a la par de las ideas políticas, económicas y sociales, la idea de un estado va redondeándose, y como una de sus funciones básicas, se le asigna la composición de conflictos con la impartición de justicia y aplicando el derecho escrito o consuetudinario.<sup>28</sup>

La era de la prohibición se remonta precisamente en Europa, en la época de la Revolución Francesa, donde las principales esferas jurídicas a proteger, eran la libertad y la propiedad; es por eso, que esa Asamblea Nacional de 1789 que declaró los derechos del hombre, vio en la huelga un riesgo para aquellos que tenían y podían poseer una propiedad, que eran solo los burgueses.

Se crean nuevas ideas, surgen diferentes intereses entre los grupos con el poder en turno y es en la Revolución Francesa de la cual surgen los derechos humanos, ideas de libertad y de propiedad, pero sin embargo no encajan en el proyecto el surgimiento de la coalición y la huelga, prohibiéndolas en la Ley Chapelier de 1791; por otro lado Inglaterra fue otro país que también convirtió en delito la suspensión brusca del trabajo.

En México diversos autores relatan que a pesar de que el artículo 925 del Código Penal de 1871 prohibió la huelga, tuvieron lugar muchos movimientos

---

<sup>27</sup> Ibidem, p.181.

<sup>28</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del trabajo. Décima octava edición, Editorial Porrúa, México 1994, pag.367

de esta clase, y dicha disposición cayo en desuso ya que no se aplico en las importantes huelgas ferroviarias de principios de siglo.<sup>29</sup>

Desde el año de 1821 México es un país libre, pero esa libertad política no trajo consigo la libertad del trabajo, los salarios de hambre se mantuvieron con la libertad de industria que originó la producción capitalista de nuestro país. Los resabios de la vida colonial impidieron a los mexicanos el libre ejercicio de la libertad en sus diversos aspectos, ya que no era lícito a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o industria.

La libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa de la Reforma; el Congreso Constituyente de 1856-1857, con la declaración solemne de que los derechos del hombre son la base y objeto de las instituciones sociales, triunfó el principio de la libertad, surgiendo así la libertad del trabajo, plasmada en los artículos 4 y 5 de la Constitución de 1857.

La libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, pues por virtud de dicha libertad no puede una persona ser obligada a prestar servicios en contra de su voluntad; siéndolos primeros paros obreros, consecuencia de la libertad de trabajo consignada en la Constitución de 1857.

El movimiento obrero surgió cuando los trabajadores empezaron a adquirir conciencia clara de su estado y de sus derechos, en forma paralela al desarrollo de la asociación de los trabajadores venía el crecimiento de la agricultura y de la industria en varias regiones de nuestra República, lo que trajo consigo el fenómeno natural de la explotación del hombre por el hombre; la falta de sentido humano de los explotadores de la Minería y otras industrias, como la Textil, el bajo salario que percibían los obreros, las jornadas de catorce y dieciséis horas diarias, los malos tratos y atropellos, fueron el móvil de los primeros choques entre la burguesía y el proletariado.

---

<sup>29</sup> Ibidem.p.368

El 16 de septiembre de 1872, los diversos núcleos obreros organizados en cooperativas constituyeron un organismo central de carácter nacional denominado Círculo de Obreros de México, que para 1876 tenía más de diez mil trabajadores agrupados.

En agosto de 1874 los trabajadores mineros de Pachuca y Real del Monte, se lanzaron a una huelga de cinco meses, firmando al término de ésta un convenio en cuyas cláusulas quedaron estampadas las primeras prestaciones que logró el trabajador mexicano.

En México, el Código Penal de 1871, en su artículo 925, sancionaba a quien formara parte de un tumulto o mitin, o empleara de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornadas de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

A la luz de esta disposición dice Mario de la Cueva que:

La coalición y la huelga no constituirán en si mismas un delito, y la asociación sindical no estaba tipificada como delito, ni sometida a vigilancia alguna. Para que la coalición y la huelga devinieran actos delictivos, era necesario que se formara un tumulto o motín o se empleara de cualquier otro modo la violencia física o moral.<sup>30</sup>

De tal manera que Mario de la Cueva, señala que no eran las huelgas lo que prohibía el precepto, sino los actos violentos que podían acompañarlas (tumulto, motín, o violencia física o moral)

La posición de Mario de la Cueva, resulta jurídicamente cierta, toda vez que la redacción del artículo 925 del Código Penal de 1871, se desprende que era posible una huelga sin actos violentos, lo que se refuerza, con el argumento de que la Constitución de 1857 permitía las libertades de reunión y asociación,

---

<sup>30</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo. Ob.cit. pág. 209.

dentro de las cuales se incluía la libertad de asociación profesional que se complementaba necesariamente con el derecho de huelga.

### **La Era de la tolerancia**

La era de la tolerancia puede caracterizarse como las décadas de simple libertad de coalición, concebida como unos de los aspectos de las libertades naturales de reunión y asociación, el planteamiento se complementa diciendo que las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, ya no estaban prohibidas y tampoco constituían un delito, pero no estaban ni reguladas ni protegidas por las leyes.

Curiosamente los movimientos de huelga fueron el parte aguas en la historia mexicana, ya que despertaron en la sociedad la sed de justicia ocasionando la Revolución Mexicana.

Los movimientos de huelga mas importantes que se desarrollaron en la época pre- revolucionaria, son ocasionadas en Cananea y rio Blanco ocurrida en 1906 y 1907; en ambas huelgas hubo en el fondo una causal obrero-patronal aunque desviados por cuestiones políticas, siendo los precursores del movimiento social que poco después había de estallar.<sup>31</sup>

El origen de la huelga de Río Blanco en 1907 radica en la acción opresora del Capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos.

Los industriales de Puebla aprobaron un Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, que provocó una huelga de obreros en Puebla y Atlixco. El Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general en las fábricas de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores.

---

<sup>31</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del trabajo. Ob.cit,pag.368

El Arzobispo de Puebla, Ramón Ibarra y González, sirviendo a los intereses de los industriales textiles, propuso a los obreros formar una comisión solicitando la intervención y arbitraje del presidente de la república; Porfirio Díaz en su laudo, favorecía a las empresas, ordenando a los trabajadores volver al centro de trabajo acatando el reglamento, los obreros al sentirse defraudados, no abandonaron su lucha, ya que el 7 de enero de 1907 el movimiento culminó con la muerte y asesinato de una gran cantidad de obreros, los supervivientes volvieron al trabajo sometidos a los empresarios.

Ya en pleno período revolucionario las huelgas continuaron presentándose en un aparente clima de tolerancia, el 31 de Julio de 1916 la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal declaró una huelga general, reclamando que el pago de sus jornales se hiciera en oro, pues el papel moneda emitido por el gobierno constitucionalista perdía rápidamente su valor; de inmediato se suspendieron los servicios de energía eléctrica, agua potable, tranvías, funerarias, transporte en coches y carreteras, panaderías, tortillerías, molinos de nixtamal, teléfonos, fábricas y talleres en general.

### **La Era de la reglamentación legal.**

Se caracteriza por que algunos países reglamentaron diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria, en México quedó regulada en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, documento que consagra a la huelga y el paro como derechos.

Mario de la Cueva, comenta la evolución de la huelga en las siguientes palabras:

El derecho de huelga no fue un producto de mediaciones teóricas, ni tuvo su origen en doctrinas más o menos elaboradas; Fue, como todo el derecho de trabajo, una manifestación de la tragedia de los hombres que sufrían la injusticia

de los salarios de hambre y que sabían que solamente su acción y la de sus organizaciones sindicales podrían alcanzar condiciones decorosas y humanas para la prestación de los servicios.<sup>32</sup>

En período comprendido entre la expedición de la declaración de los derechos sociales y la federalización de la legislación laboral, varias leyes laborales de las entidades federativas incorporaron en sus artículos el derecho de huelga; asimismo, los tres proyectos de legislación federal de trabajo previos al establecimiento de la Ley Federal de Trabajo de 1931, establecían el derecho de huelga, en la de 1931 se reglamenta el derecho de huelga en el título quinto denominado “De las coaliciones, huelgas y paros”, en los artículos 259 a 276, conservando el espíritu que a esta institución le imprimió el Constituyente de 1917.

Finalmente con las reformas introducidas por el decreto de 10 de abril de 1941, se mutilo el derecho de huelga, se adiciono la definición de huelga del artículo 259 para decir que era “la suspensión legal del trabajo”, lo que ocasiono que dolosamente se declarara inexistentes a las huelgas con el pretexto de la falta de legalidad; asimismo, se adiciono el artículo 262 para establecer que los actos de los huelguistas, con violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, mas la reparación del daño.”

## **2.2 Aspectos de Fondo y Forma de la Huelga**

La huelga conforme la legislación laboral es una suspensión temporal de trabajo, suspensión que al ser un acto jurídico necesita cumplir con ciertos aspectos de fondo y forma para legitimarse.

---

<sup>32</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo. Ob.cit. pág.577

La suspensión temporal de labores concertada por una coalición de obreros, puede por si misma llegar a generar, modificar y transmitir derechos y obligaciones, en otras palabras la inactividad laboral provoca consecuencias jurídicas.

La doctrina ha establecido que existen tres tipos de aspectos en la huelga, en ausencia de los cuales no puede ser estallada conforme a derecho; se trata de los aspectos de fondo, aspectos de forma y requisitos de mayoría.

#### Aspectos de Fondo

Por lo que se refiere a los aspectos de fondo, estos constituyen los fines que debe perseguir todo movimiento de huelga.

De acuerdo al artículo 123 Fracción XVIII, la huelga tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, a la letra la fracción XVIII:

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

En la Ley Federal de Trabajo en el artículo 450 establece el objeto que deberá tener la Huelga, y a la letra contempla la siguiente:

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, conforme lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Mario de la Cueva, estima que la fracción I del artículo 450 es una reproducción de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, quedando al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión en cada caso que se les presenta para determinar si existe o no desequilibrio entre los factores de producción.<sup>33</sup>

El objetivo de toda Huelga, incluso desde la perspectiva de la norma constitucional es el conseguir el equilibrio entre los factores de producción, armonizando los intereses del capital y del trabajo, este equilibrio se establece o restablece mediante la celebración de los contratos colectivos de trabajo,

---

<sup>33</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo. Ob.cit. pág.627

contratos ley o la revisión de los mismos, para esto la coalición busca mediante una suspensión de labores conseguir el equilibrio.

Consideramos que las huelgas que duran demasiado tiempo, pierden el objeto principal de su existencia, que es tratar de conseguir el equilibrio de los factores de producción, ya que con el paso del tiempo el mayor perjudicado sería el trabajador, al no percibir los salarios indispensables para la manutención de su familia, realmente no hay ganadores ni perdedores, sino todo lo contrario, una familia sin ingresos económicos y una empresa sin producir al borde de la quiebra.

El segundo aspecto de fondo para analizar es la fracción II del artículo 450:

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo:

Los trabajadores por si mismos unidos en coalición no pueden obligar al patrón a celebrar un contrato colectivo, se tienen que asociar en base a una agrupación legalmente constituida como persona moral, es decir en un sindicato, es importante señalar que para obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo debe tenerse en cuenta que conforme el artículo 923 de la Ley Federal de Trabajo, no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo , si ya existe ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por otro lado ya que se tiene un contrato colectivo la revisión de este es importante para armonizar las condiciones de trabajo a las nuevas necesidades de producción, equilibrar las condiciones conforme a las circunstancias económicas del país, es en las revisiones contractuales y salariales donde se negocia el futuro de la empresa y de sus trabajadores, la conciliación entre

particulares toma gran relevancia, ya que es un momento donde los acuerdos son tomados en un ambiente de confianza entre ambas partes, llegando a verdaderos compromisos logrando obtener intercambios de prestaciones y soluciones de las pretensiones que integran el pliego petitorio, soluciones que serán objetivas a la realidad de la empresa, tomando en cuenta la economía del país, los costos de transformación, el logro de objetivos etc. La conciliación que ya lo hemos mencionado anteriormente, es una herramienta que puede facilitar este intercambio de intereses y lograr condiciones que beneficien verdaderamente al trabajador y que por otro lado no ocasione un perjuicio a la empresa.

La fracción III del artículo 450 en el tercer aspecto de fondo.

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo:

Hay diversidad de criterios entre los autores, logran apreciar el verdadero sentido de la creación del contrato ley, haciendo notar que es a través de esta fuente que se otorgan mayores beneficios a los trabajadores, en consideración al resto de las normas jurídicas al respecto, es por medio de contrato ley que se logra establecer un rango de verdadera igualdad y democracia entre los trabajadores, razón por la cual, esta fuente posee una mayor jerarquía, aún sobre el contrato colectivo, pues vemos que es la norma laboral que más prestaciones y beneficios otorga al trabajador, es una consecuencia, un estadio superior, en la evolución del contrato colectivo, y se le considera como un elemento democratizador que unifica las condiciones generales de trabajo en las diferentes ramas de la industria y el comercio.

Los contrato ley que actualmente existen son:

1. Textil del ramo de la lana;
2. Textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas;
3. Textil del ramo de géneros de punto;
4. Textil de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares de tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana;
5. Azucarera y alcoholera;
6. De la industria de transformación del hule;
7. De la Radio y Televisión.

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

Puede anotarse que esta es una de las causales mas utilizadas; sin embargo, la doctrina en general considera que para que la huelga sea procedente, las violaciones a las obligaciones laborales por los patrones deben ser de índole colectiva, esto es, la suspensión laboral debe gestarse teniendo como objetivo el equilibrio de los factores, y permitiendo que el sindicato que la ejerza cumpla con sus fines mediante el respeto y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Estimamos que se requieren dos presupuestos: el primero, que el sindicato emplazante sea titular del contrato colectivo de trabajo o bien administrador del contrato ley respectivamente, pues de lo contrario carece de legitimación según el artículo 923 de la Ley Federal de Trabajo, el segundo, consiste en que no basta con enunciar las violaciones para que se satisfaga el requisito del objeto, sino que tales violaciones deben configurar el objeto, sin que esto signifique prejuzgar sobre la comprobación del mismo, para

examinarse en el procedimiento de imputabilidad. En este sentido hay que tener en cuenta lo siguiente:

1. Las violaciones deben tener carácter colectivo, entendiéndose que deben afectar a la comunidad obrera.
2. Deben precisar y aclararse las mismas, pues si se presentan en forma abstracta o genérica no se configuran.
3. Junto a las violaciones enunciadas deben expresarse la forma en que habrán de ser reparadas por el patrón, pues de otro modo se le deja en estado de indefensión.
4. Las violaciones serán de tal naturaleza que afecten el equilibrio entre los factores de la producción, pues si son notoriamente insignificantes no podrán constituir objeto de huelga.

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades:

Este es un claro ejemplo donde se intenta establecer el equilibrio de los factores de producción, sin embargo aunque el pago de utilidades es un mandato constitucional fracción IX, apartado A del artículo 123 y 120 de la Ley Federal de Trabajo, exige algunas observaciones para su pago, como ser trabajador de planta, en caso de ser eventual tener laborando por lo menos 60 días en el año, e inclusive en el artículo 126 de la Ley Federal de Trabajo establece que patronos quedan exceptuadas de pagar las utilidades y son las siguientes:

1. Empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento.
2. Empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo durante los dos primeros años de funcionamiento.

3. Empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el período de exploración, (se refiere principalmente a la rama industrial minera).
4. Instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios (asilos, fundaciones, etcétera.).
5. El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.
6. Las empresas cuyo ingreso anual declarado al ISR no sea superior a \$300,000.00.

Mario de la Cueva, opina que el objeto no consiste en el quantum, o porcentaje de las utilidades repartibles a los trabajadores, cuya fijación corresponde a la Comisión Nacional, sino en el incumplimiento de las disposiciones legales, como la obligación patronal de entregar a los trabajadores copia de la declaración anual, que se presenta ante la Secretaría de Hacienda y la observancia de los procedimientos señalados en los artículos 121 y siguientes de la Ley Federal de Trabajo.<sup>34</sup>

Otro aspecto de fondo es la Fracción IV del artículo 450.

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

---

<sup>34</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo. Ob.cit. pág. 680.

La solicitud para revisión de los salarios convenidos en los contratos colectivos o contratos ley, se presenta con treinta días de anticipación para el primero, y sesenta días de anticipación para el segundo.

Si el patrón se niega a revisar los salarios contractuales se podrá ejercer el derecho de huelga.

### Aspectos de forma

Los aspectos de forma se manifiestan en escrito de emplazamiento a huelga y también comprenden las notificaciones del aviso de la suspensión de trabajo.

Como habíamos comentado anteriormente en los aspectos de fondo, la coalición busca mediante la suspensión de labores conseguir el equilibrio entre los factores de producción, de tal manera para que esta suspensión de labores sea un acto jurídico, que debe cubrir las formalidades que la propia ley impone.

Puede aseverarse que la constitucionalidad de los requisitos de forma, se encuentra en su propio objetivo, que es el dar a conocer públicamente el conflicto, en especial al patrón, por ser este por obvias razones, el que puede coadyuvar a solucionar el problema colectivo que la motiva.

Dentro de los elementos de forma para iniciación del procedimiento de huelga, se ubica al escrito de peticiones, como uno de los más importantes, por lo cual el pliego petitorio debe entenderse como el aviso o amenaza que formula la coalición de trabajadores al patrón, haciéndole saber sus peticiones en concreto y manifestándole que en caso de que no las satisfaga, dentro de un determina plazo, suspenderán labores.

Por disposición de la ley, esta manifestación unilateral de voluntad de suspensión de labores, debe satisfacer las formalidades del artículo 920 de ley Federal de Trabajo y establece lo siguiente:

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de pre huelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

#### Aspectos de Mayoría.

Dentro de este capítulo podemos anexar los aspectos de mayoría , el concepto de mayoría debe entenderse como una calidad de cuantía; esto es, mayor número de personas dentro de un conjunto determinado, así una

coalición que pretenda iniciar un procedimiento de huelga debe comprender una cantidad específica de trabajadores dentro de una empresa o establecimiento.

El requisito de mayoría no es el elemento de voluntad de quienes aspiran a estallar una huelga, sino que constituye la capacidad para poder ejercitar ese derecho; por esto, sino existe la mayoría, el problema no es la falta de voluntad, pues este existe aun cuando sea precariamente, mas bien la cuestión es de incapacidad, pues una coalición minoritaria no esta legitimada para ejercitar el derecho de huelga.

La razón de ser del requisito de mayoría, estriba en que si bien el derecho de huelga pertenece originalmente a cada trabajador en lo individual, tiene una naturaleza colectiva, por ello su ejercicio requiere de agrupación de los trabajadores en la coalición mayoritaria, que es titular del derecho de huelga.

Es importante señalar que el requisito de mayoría solo se podrá comprobar cuando una vez suspendidas las labores, se solicite a la junta competente dentro de las 72 horas siguientes la calificación de la huelga, en la inteligencia de que no hacerlo el requisito será cubierto y por ende, la huelga se considera legalmente existente.

### **2.3 Etapas de la Huelga.**

El maestro Mario de la Cueva, considera que la huelga tiene una evolución rápida, pero compleja y comprende tres estadios:<sup>35</sup>

1. El período de gestación
2. El período de pre huelga
3. La huelga declarada o estallada.

---

<sup>35</sup> Ibidem. pp. 569,570,571.

Héctor Santos Azuela, menciona que después de las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal de Trabajo, el tradicionalismo doctrinal estima que el procedimiento de huelga se desarrolla a través de estas etapas:<sup>36</sup>

- a) Gestación
- b) Pre huelga
- c) Huelga estallada
- d) Incidentes de calificación de la huelga

Para efecto de este punto del capítulo dos, analizaremos las etapas de la huelga de acuerdo a la doctrina de Mario de la Cueva.

Período de gestación:

El período de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes, en este período se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas.<sup>37</sup>

Solo intervienen en la gestación los trabajadores, pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el período de pre huelga.

Se habla de gestación del movimiento, cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón, analizar el desequilibrio económico existente dentro de la empresa, elaborar el pliego petitorio, decidir

---

<sup>36</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Ob.cit. p. 193

<sup>37</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1989, pág. 189

en asamblea la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consenso de votar el paro de actividades.<sup>38</sup>

#### Período de Pre huelga:

El periodo de la pre huelga inicia con la comunicación dirigida al patrón y en la cual se concretan las peticiones y se anuncia el propósito de suspender las labores si no se obtiene una respuesta favorable, en este período toma contacto el poder público con la huelga, para mediar como conciliador entre el capital y el trabajo, además de procurar que lleguen a un entendimiento antes de la suspensión de labores. Durante este período están obligados los trabajadores y patronos a satisfacer los requisitos formales consignados en la ley y atender las invitaciones de la autoridad, para la celebración de audiencias conciliatorias.

El período o etapa de pre huelga es un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida.<sup>39</sup>

Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se notifica el emplazamiento al patrón y la fecha señalada por el sindicato para la suspensión de la actividades; en ningún caso, dicho período podrá ser inferior a seis días y tratándose de servicios públicos no podrá ser inferior a diez días, lo anterior según lo dispuesto por la fracción III del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Santos Azuela, comenta que este período comprende, desde la presentación del pliego petitorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, hasta el estallamiento de la huelga.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Ob.cit. p. 193

<sup>39</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Ob.cit. pág. 632.

<sup>40</sup> *Ibidem*, p. 194

La finalidad principal de la etapa de pre huelga, es procurar un avenimiento entre las partes, evitando la suspensión de las labores y de satisfacer las peticiones obreras, por lo que la conciliación es una herramienta de trabajo indispensable en esta etapa.

#### Período de Huelga Estallada:

Mario dela Cueva, describe esta etapa huelga como el momento en que se suspenden las labores o la suspensión misma de las actividades, por tanto huelga declarada o estallada es la situación de hecho que se crea por la suspensión de labores.<sup>41</sup>

Cavazos Flores describe esta etapa de la huelga de siguiente manera:

Designa con el mismo calificativo de huelga estallada, propuesto por Mario de la Cueva, inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores. En dicho período se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.<sup>42</sup>

## **2.4 El Procedimiento de la Huelga**

El procedimiento de Huelga inicia como precisamente lo enuncia el artículo 920 de la Ley Federal de Trabajo con la presentación del pliego petitorio ante la junta competente de Conciliación y Arbitraje, a partir de aquí inicia un período de tiempo, donde la autoridad intentará conforme el artículo 926 de la Ley Federal de Trabajo, conciliar los intereses de ambas partes, con el objeto de lograr una solución lo mas pronto posible.

---

<sup>41</sup> PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Teoría y práctica de la huelga en México, Editorial Porrúa, México 1989. Pág. 51.

<sup>42</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho laboral. Novena edición, Editorial Trillas, México 1994. Pág. 307.

El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo señala que el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones que deberá contener los siguientes requisitos formales:

A. Debe dirigirse por escrito al patrón: cabe hacer notar que hay quienes incurrir en el error de dirigir el pliego petitorio a la Junta y ésta no es la contraparte en la huelga, sólo es la vía jurídica para trasladar dicho escrito al patrón.

B. Contener las peticiones: señalar expresamente cada una de ellas, si el objeto del emplazamiento lo constituye la firma de un contrato colectivo de trabajo, deberá anexarse al pliego petitorio, el proyecto de contrato colectivo del cual se pretende su firma, así como el tabulador de salarios correspondiente. Si el objeto lo constituyen las violaciones al pacto colectivo, deberán precisarse las cláusulas del contrato colectivo violadas y en qué consiste la violación. Si el objeto es la revisión integral o salarial del contrato, deberán precisarse concretamente las cláusulas a modificar y su nueva redacción, así como el porcentaje de incremento salarial que se pretende.

C. Anunciar el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas.

D. Expresar concretamente el objeto de la huelga: los objetos que deben ser pretendidos mediante el emplazamiento a huelga se encuentran consignados en el artículo 450 de la Ley Laboral.

E. Señalar día y hora en que se suspenderán las labores o el término de pre huelga: dicho precepto requiere de precisar la fecha del estallamiento del movimiento de huelga o el término de prehuelga, a fin de que no haya incertidumbre para el patrón y se cumpla con los principios de seguridad y certeza jurídica consagrados en nuestra legislación.

F. El escrito se presentará por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje: si la empresa está ubicada en lugar distinto de donde resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa.

La autoridad que haga el emplazamiento debe remitir el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje y avisar telegráfica o telefónicamente al Presidente.

G. El aviso de suspensión de las labores debe darse por lo menos seis días antes de la fecha de suspensión y diez días antes en caso de tratarse de servicios públicos, así como en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley (artículo 353 L.F.T). El término contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Los efectos del emplazamiento para el patrón lo reglamenta la Ley Federal de Trabajo en los artículos 921, 922, 924, 448 y 902, los cuales establecen lo siguiente:

A) El artículo 921 en comento señala que el Presidente de la Junta o la Autoridad que lo reciba, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recibo.

B) La notificación producirá el efecto de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. El depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza (artículo 921 L.F.T); una vez estallada la huelga, el patrón cesa en sus funciones de depositario, ya que le está prohibido el acceso a la empresa, por lo que es importante que el patrón

señale un domicilio distinto al de la fuente de trabajo para recibir notificaciones, requerimiento que se realiza al patrón desde el acuerdo de recepción del escrito de emplazamiento.

C) El artículo 924 señala que a partir de la notificación del pliego de peticiones deberá suspenderse toda ejecución de sentencia y no puede practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al IMSS.

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al INFONAVIT.

IV. Los demás créditos fiscales.

El artículo en comento tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 constitucional y evitar que el patrón oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento, pero los tribunales de amparo se han pronunciado al respecto resolviendo que 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 de asegurar los créditos.

D) Los artículos 448 y 902 de la Ley de la materia, señalan que el ejercicio del derecho de huelga, suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, con excepción de las huelgas por solidaridad.

Por último, el artículo 922 del mismo ordenamiento, dispone que el patrón deberá dar contestación al pliego de peticiones por escrito y presentarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación.

Cabe puntualizar que la huelga no es un juicio sino un procedimiento extraordinario del que derivan significativas consecuencias; el pliego de peticiones no puede confundirse con el escrito de demanda en un juicio laboral, por lo tanto, la falta de contestación del pliego o su extemporaneidad no implica sanción alguna para la empresa, no repercute en la solicitud de inexistencia, ni limita el contenido de dicho escrito, así como tampoco repercute en el procedimiento de imputabilidad, ya que este último es un procedimiento de carácter autónomo que se rige por sus propias normas.

Los efectos de la contestación, o la no contestación al pliego petitorio son únicamente el de tener por aceptadas o rechazadas las peticiones, siendo ese el momento procesal oportuno para que el patrón oponga la excepción de falta de personalidad, como dispone la fracción IV del artículo 928 de la Ley Laboral.

El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo establece los casos en que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, siendo los siguientes:

**A. Cuando no reúna los requisitos formales del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo**

Como ha quedado precisado, el artículo 920 del ordenamiento legal citado, hace referencia a los requisitos formales que deberá reunir el pliego petitorio; principalmente que se encuentre dirigido al patrón, que contenga las peticiones, que se anuncie el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, que se exprese concretamente el objeto de la huelga, que se señale día y hora en que se suspenderán las labores o en su defecto el término de pre huelga y que sea presentado dicho escrito por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o demás autoridades señaladas en dicho precepto.

Cuando alguno de los requisitos enunciados no se cumple por el que promueve, la Junta debe negar el trámite al pliego petitorio, o bien requerir a este para que lo subsane.

**B. Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo o el administrador del Contrato Ley.**

En este rubro se hace referencia a un problema de legitimidad, ya que no se puede exigir la revisión de un contrato colectivo de trabajo o su cumplimiento cuando el actor no es titular del pacto colectivo, ya que carecería de legitimación e idoneidad para ejercitar el derecho de huelga.

**C. Cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.**

Al respecto es prudente aclarar que la resolución de no dar trámite al pliego petitorio, es emitida por la Junta integrada con el Presidente Titular, conforme a lo dispuesto por el artículo 928, fracción I, inciso c. Al Presidente de la Junta en lo particular sólo le incumbe cerciorarse si se han reunido los requisitos mencionados, ordenar la certificación correspondiente y notificar la

resolución de la junta promotora, tal y como lo señala la parte final del artículo 923 en comento.

Conforme el artículo 928 de la Ley Federal de Trabajo las reglas que deberán observarse en el procedimiento de huelga son:

- No son aplicables las reglas generales de notificación y citación. Las notificaciones surten efectos desde el día y hora en que queden hechas. Por lo tanto, la notificación se practicará con la persona que se encuentre en el domicilio del patrón y surtirá sus efectos desde ese momento, sin que se requiera dejar citatorio previo.

- Todos los días y horas son hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto, no se admiten más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento; y por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de la primera promoción del patrón.

- No son denunciables los miembros de la Junta.

- No puede promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria que corresponda.

- Los trabajadores, en un término de veinticuatro horas, deberán designar la Junta competente, a fin de que se le remita el expediente.

- Las actuaciones conservan su validez, pero el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón, de ello se infiere que la declaración de incompetencia después de estallada la huelga, resultaría improcedente, pues imposibilitaría la reanudación del término del aviso.

La fracción primera de artículo 928 de la Ley laboral, establece que para el funcionamiento del pleno y las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente de la Junta debe intervenir personalmente en la resolución de:

- a. Falta de personalidad
- b. Incompetencia
- c. Casos de excepción en el trámite de emplazamiento (artículo 923 L.F.T)
- d. Trabajos de emergencia (artículo 935 L.F.T)
- e. Terminación de huelga (artículo 469 L.F.T)
- f. Inexistencia o ilicitud de huelga (artículo 929 L.F.T).

De acuerdo con lo anterior, el presidente titular integrará la Junta respectiva, conforme al artículo 620.

En esta parte del procedimiento de huelga es importante señalar conforme el artículo 466, los servicios que deberán continuar prestando los trabajadores huelguistas:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, conduciéndolos a su punto de destino.

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuar atendiendo a los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Por otro lado, el artículo 935 de la ley laboral dispone que antes de la suspensión de labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberán continuar

trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos; para tal efecto, la Junta puede ordenar la práctica de las diligencias convenientes.

Asimismo, el artículo 936 señala que si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados anteriormente, el patrón podrá utilizar los servicios de otros trabajadores; la Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

### **La audiencia de conciliación en la Pre-Huelga.**

La conciliación en la Huelga comienza precisamente en la Audiencia de Conciliación, el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo establece de manera obligatoria la conciliación en la fase o etapa de pre huelga, para ello, dicho precepto señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en donde procurará avenirlas sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

La conciliación en el procedimiento de huelga, tiene modalidades propias que la diferencian del procedimiento ordinario. En su aspecto formal, los representantes de las partes, cuando se trata de personas morales, no están sujetos a los requisitos de la comparecencia personal, pudiendo hacerlo a través de apoderados.

Por otro lado, en los conflictos de huelga la transacción caracteriza la solución conciliatoria, ya que al hablar de un emplazamiento cuyo objeto lo constituye la celebración de un contrato colectivo de trabajo o su revisión, se trata de prestaciones a futuro, en donde las concesiones mutuas y la transacción entre las partes son base del arreglo, esa transacción que es una figura civil como lo manejamos en el Capítulo 1.5 Conciliación y Mediación, se

aplica en materia laboral a partir del principio de irrenunciabilidad de derechos, tomando el contrato colectivo como plataforma de los derechos, obligaciones y condiciones de trabajo a la Ley Federal de Trabajo, en nuestra opinión puede ser objeto de transacción las prestaciones supra legales, siempre respetando las garantías y prestaciones mínimas que enuncia la Ley Federal de Trabajo.

La finalidad de la audiencia de conciliación es poner en contacto directamente a las partes y procurar que lleguen a una solución satisfactoria para ambas, que se ponga fin al conflicto y con ello evitar el estallamiento del movimiento de huelga, la paralización de las labores, así como las consecuencias negativas que ello implica, por lo que la conciliación reviste una gran importancia en esta etapa.

El artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo establece que esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez, dicho diferimiento entraña al señalar sólo una nueva audiencia dentro del período de pre huelga, para procurar la conciliación, diferimiento que, de acuerdo con la letra del precepto legal aludido, sólo podrá ser solicitado por los trabajadores, sin contemplar que el conflicto afecta intereses de ambas partes y que en ocasiones el número de audiencias señaladas dentro del período de pre huelga depende en gran medida del grado de avance de la negociación.

No podemos dejar de observar que la finalidad u objetivo principal de la etapa de pre huelga es el procurar un arreglo que satisfaga los intereses de las partes y genere un acuerdo en el conflicto; si para ello es necesario diferir la audiencia en más de una ocasión, ello es válido y se justifica atendiendo al objetivo esencial, por lo que en la práctica se permite el diferimiento de la audiencia de conciliación en dos o más ocasiones.

Por otro lado se tiene la figura de la prorroga, la cual no se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo e implica la modificación o ampliación de la fecha de estallamiento del movimiento.

En la práctica, dependiendo del grado de avance de la negociación y lo complejo del conflicto, la Junta autoriza la prórroga del término de pre huelga cuando lo solicitan de común acuerdo las partes, ya que de no hacerlo, iría en contra de la conciliación del conflicto.

Un doble propósito anima el procedimiento de la conciliación en la huelga; primero la oportunidad de que el Estado consigna la negociación de buena fe, entre las partes en pugna, evitándoles perjuicios y garantizando la tranquilidad social, la realidad nos demuestra más bien, que la conciliación se ha utilizado para neutralizar la eficacia de las huelgas, refrenar los movimientos y dar tiempo a los patrones para orientar su reacción y cobijar su interés. Segundo permitir que el patrón considere la justicia de las peticiones contenidas en el pliego, lo que en realidad retarda los efectos del aviso; para conciliar, las autoridades de trabajo no necesitan un rito; sin formalidades y sencillamente, pueden avenir en cualquier tiempo.<sup>43</sup>

Existen una serie de normas que rigen la Audiencia Conciliatoria:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia. Se deben observar las normas relativas al procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores. Lo que implica que quede sin efecto el emplazamiento de huelga y el consecuente archivo del expediente por falta de interés del sindicato.

---

<sup>43</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Op.cit. p. 194.

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a concurrir a la audiencia de conciliación. Los medios de apremio se encuentran establecidos en el artículo 731 de la Ley Laboral (multa hasta siete veces el salario mínimo general vigente; auxilio de la fuerza pública; arresto hasta por treinta y seis horas).

IV. La celebración de la audiencia de conciliación o la rebeldía del patrón para concurrir, no suspenden los efectos del aviso de huelga dado por el sindicato a la empresa.

### **Procedimiento de huelga una vez estallada**

Así también, y no obstante que la ley no lo contempla, las Juntas han exigido que la huelga sea estallada pacíficamente y con exactitud, en la fecha y hora señaladas; en esta virtud si no se colocan las banderas en el momento preciso o a criterio de la Junta la huelga no se limita a la suspensión de las labores (art. 443, LFT), podrá ser declarada inexistente.<sup>44</sup>

Ya estallada la huelga inicia un procedimiento muy breve, el incidente de calificación de la huelga; de acuerdo al artículo 929 de la Ley Federal de trabajo los trabajadores, los patrones afectados o cualquier tercero que demuestre su interés, tienen setenta y dos horas para pedirle a la Junta de Conciliación que proceda a declararla inexistente.

Mario de la Cueva define el incidente de calificación de huelga diciendo:

Un procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si no cumplieron los requisitos señalados en la ley para que quede legalmente protegida.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> *Ibidem.* p. 198

<sup>45</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo*. Ob.cit. pág. 654.

Hay que recalcar que es incidente por que se trata de resolver una cuestión que incide en el procedimiento, más no el fondo del asunto.

Según Juan B. Climent, este incidente es el mas importante en todo el procedimiento de huelga, porque se pone en juego el derecho de presión para mantener suspendidas las labores, en el cual reside la esencia de la huelga, manifiesta que al ser existente la huelga puede continuar por tiempo indefinido, sin que haya alguna instancia administrativa o jurisdiccional que pueda intervenir para poner fin a la huelga.<sup>46</sup>

Para imponer la intervención del Estado, en la ley Federal de Trabajo se determina en su artículo 929, que esta será declarada inexistente sino cumple con los requisitos de fondo (justificación de su objeto), forma ( presentación del pliego petitorio) y mayoría.<sup>47</sup>

El maestro Mario de la Cueva da una definición que abarca los dos conceptos:

Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuadas por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales asignadas por la constitución a estos movimientos.<sup>48</sup>

De lo anterior se desprende que una vez estallada la huelga en sus instalaciones, la Ley Federal del Trabajo faculta al patrón o patrones, a los trabajadores o algún tercero interesado, acudir a la Junta a solicitarle, sea declarada legalmente inexistente y/o ilícita, debiendo presentar la promoción dentro de las setenta y dos horas, a partir de que se hayan suspendido las labores, la cual deberá ser presentada por los trabajadores, el patrón o patrones, o los terceros interesados, quienes además deberán acreditar su interés jurídico, ya que en caso de no presentar dicha solicitud, la huelga será

---

<sup>46</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Ob.cit pág. 284

<sup>47</sup> LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Ob.cit. pág.203.

<sup>48</sup> *Ibidem*. p.285

considerada existente para todos los efectos legales correspondientes como lo establece la parte final del artículo arriba citado.

Es indispensable que, quien promueva la declaración de inexistencia de la huelga deba hacerlo por escrito, con copias suficientes para todos y cada uno de los patrones emplazados y sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes, asimismo es de vital importancia que en dicho escrito se indiquen las causas y fundamentos para ello, ya que posteriormente dicho actor no podrá hacer valer causas distintas de inexistencia que no haya invocado en su promoción.

Por otro lado, las causales de inexistencia que se pueden invocar son: que la suspensión de labores no se lleve a cabo por la mayoría de los trabajadores sindicalizados que prestan sus servicios para la empresa, porque no tiene por objeto ninguno de los establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y asimismo porque no se cumplieron los requisitos que señala el artículo 920 de la misma Ley; causales que se encuentran establecidas en los artículos 459, en relación con los artículos 451, fracción II, 450 y 920, los cuales se transcriben a continuación:

Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450;

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos...

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener el patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

III.- Obtener de los patronos la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la Autoridad del Trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta, y

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley; el término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Por otro lado la Ley Federal del Trabajo establece define en su artículo 445 qué es una huelga ilícita de la siguiente forma:

Artículo 445.- La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

El problema es que la Ley no señala un término fatal para solicitar la ilicitud de la huelga, sin embargo, el artículo 933 de la Ley Federal del Trabajo señala que en el procedimiento para dicha ilicitud se observarán las normas señaladas por el artículo 930 de la misma ley.

En la práctica se toman las mismas setenta y dos horas que señala el artículo 929 para promover la inexistencia de la huelga, las cuales corren a partir del momento en que ocurrieron los hechos violentos y quienes están facultados para promover dicha ilicitud son los trabajadores, el patrón o patrones, o algún tercero interesado.

### Pruebas

Las pruebas más comunes para estos casos son las siguientes:

- A) Presuncional
- B) Instrumental de Actuaciones
- C) Recuento
- D) Fotografías y descubrimientos de la ciencia (cassette, videocassette)y
- E) Documentales

**A) Presuncional:** El artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo la define de la siguiente forma:

Artículo 830.- Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

**B) Instrumental de actuaciones:** Son todas las constancias que obran en el expediente con motivo del juicio y las cuales la Junta está obligada a tomar en consideración al dictarse la resolución correspondiente, según lo establecen los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo.

**C) Recuento:** Consiste en que cada trabajador emita su voto ya sea a favor o en contra de la huelga.

Esta prueba procede sólo en los casos en que el patrón o patrones, o algún tercero interesado haga valer como causal de inexistencia que la suspensión de labores no se llevó a cabo por la mayoría de los trabajadores sindicalizados, como lo establece el artículo 459, fracción I, en relación con el artículo 451, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

**D) Fotografías y descubrimientos de la Ciencia (cassette, videocassette):** El Secretario de Acuerdos debe cerciorarse que las pruebas que se especifican en el escrito ofrecido o en la audiencia respectiva concuerden con las exhibidas y ordenará que se agreguen a los autos para que sean valoradas en el momento en que se dicte la resolución o laudo definitivo. Asimismo, la parte que exhiba como prueba algún videocassette, además deberá presentar los aparatos electrónicos (televisión, video, etcétera) necesarios para la reproducción y la contraparte esté en posibilidad de objetar la prueba.

**E) Documentales:** Tales como fe de hechos practicadas por los notarios públicos, las cuales son ofrecidas para acreditar que la suspensión de labores no se llevó a cabo en el día y hora señalados por el sindicato para tal efecto.

También pueden presentarse otras documentales como son; listas de raya, renunciaciones y rescisiones, para acreditar que no existen violaciones al contrato colectivo de trabajo o contrato ley aplicable a la empresa, las cuales no son idóneas, así como la inspección de dichos documentos, ya que analizar si

son procedentes o no las reclamaciones del sindicato señaladas en el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, es motivo de iniciar el juicio conocido como imputabilidad de la huelga.

### Resolución de existencia de la Huelga

Mario de la Cueva analiza la resolución del incidente de calificación de la huelga, partiendo de la tesis de Eduardo J. Couture, en el sentido de que son sentencias declarativas o de mera declaración, aquellas que tienen por objeto la pura declaración de la existencia o inexistencia de un derecho, dice que es una resolución declaratoria.<sup>49</sup>

La resolución que emita la Junta una vez que concluyó el trámite del Incidente, deberá dictarse dentro de las 24 horas siguientes como lo señala el artículo 930 fracción V de la ley, mismo que se transcribe:

Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

...V.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga...

La Junta, al dictar la resolución, analizará todas y cada una de las pruebas, así como las manifestaciones de las partes y en caso de que el incidentista (patrón, patrones o terceros interesados) no haya acreditado la procedencia de las causales de inexistencia que invocó, es decir, que no haya demostrado que la huelga no se llevó a cabo por la mayoría de los trabajadores, y que la huelga no tenía como objeto alguno de los señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo que no se hayan cumplido con los requisitos establecidos por el artículo 920 de la misma ley, se declarará legalmente existente la huelga estallada por el sindicato correspondiente, en el

---

<sup>49</sup> Ibidem.p.659

día y hora señalados para ello, en las instalaciones de la empresa en huelga, para los efectos legales a que haya lugar.

Por el contrario, si el incidentista (patrón, patrones o terceros interesados) acredita la procedencia de las causales de inexistencia que hizo valer en su escrito de declaración de inexistencia, la Junta declarará legalmente inexistente la huelga estallada por el sindicato, en las instalaciones de la empresa correspondiente y con fundamento en el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo y ordenará notificar la resolución por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada, asimismo, declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores, dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; por último, la Junta se reserva para dictar las medidas que juzgue convenientes para que se reanuden las labores en las instalaciones de la empresa.

Por otro lado, respecto a la solicitud de calificación de ilicitud de la huelga si los incidentistas (patrón, patrones, trabajadores o algún interesado), con las pruebas que aportaron en la audiencia correspondiente, no acreditaron la existencia de los actos violentos en contra de las personas o propiedades que manifestaron en su escrito, la Junta, en la misma resolución de inexistencia de la huelga, o en otra si se promovieron por separado dichos incidentes, resolverá la ilicitud de la huelga, declarando improcedente el incidente en comento y por lo tanto decretará que la huelga es lícita.

Si por el contrario, los incidentistas (patrón, patrones, trabajadores o algún interesado) con las pruebas aportadas en la audiencia acreditaron la existencia de los actos violentos que fueron ejecutados en contra de las personas o propiedades y que manifestaron en su escrito, la Junta calificará de

ilícita la huelga, dando por terminadas las relaciones de trabajo que unían a los huelguistas con la empresa, según lo señala el artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se transcribe a continuación.

**Artículo 934.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.**

En la práctica es muy difícil que una empresa, los trabajadores o un tercero interesado, acredite los actos violentos, ya que la Ley Federal del Trabajo establece que dichos actos violentos deben ser realizados por la mayoría de los trabajadores, porque resulta imposible acreditar que la mayoría de los trabajadores hayan ejecutado dichos actos violentos, además constituye una garantía a favor de los trabajadores, ya que podrían emitirse resoluciones injustas porque una minoría haya cometido tales actos y perjudique a la totalidad de los trabajadores huelguistas, determinando la Junta dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas con la empresa, por lo tanto la Junta siempre ha declarado improcedente dicho incidente de ilicitud.

#### Terminación de la Huelga.

Las causas de terminación de la huelga, las menciona el artículo 469 de la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 469.- La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Mario de la Cueva expresa que la terminación de la huelga consiste en el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelve el fondo del conflicto.<sup>50</sup>

Analizaremos las fracciones del artículo 469 de la Ley Federal de Trabajo:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones:

En esta fracción se contempla terminar la huelga por medio de un convenio entre los trabajadores huelguistas y el patrón o patrones, que es la forma más usual y típica de la terminación de la huelga, según Juan B. Climent, representa la fórmula de equilibrio entre los factores de la producción, mediante la autocomposición del conflicto.<sup>51</sup>

Aunque la transacción se aplica de manera correcta en materia civil, en materia laboral, en conflictos individuales no aplica por los derechos irrenunciables, sin embargo en conflictos de naturaleza colectiva puede aplicarse, por que contempla contraprestaciones futuras y resuelve el conflicto sin la intervención del juzgador, mediante sacrificios consentidos por ambas partes, por lo que se integra por desistimiento y un allanamiento parciales, sin que necesariamente haya correspondencia exacta.

Sin embargo las prácticas conciliatorias propician un ambiente apto para lograr una transacción lo más justa para ambas partes, el sacrificio de ambas partes lograra equilibrar y obtener una solución lo más satisfactoria posible para mantener principalmente la fuente de trabajo.

---

<sup>50</sup> Ibídem p.664

<sup>51</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Ob.cit pág.307

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

Contempla que el patrón acepta el pliego de peticiones que se acompaña al escrito de emplazamiento de huelga; el allanamiento implica satisfacer esas peticiones de manera efectiva, y no con la sola manifestación de que se está dispuesto a ello.

El allanamiento se considera un equivalente jurisdiccional porque significa la autocomposición unilateral del litigio, y en el caso del procedimiento huelga, la aceptación del pliego de peticiones.

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

Ambas terminaciones establecen un arbitraje ya sea por un árbitro elegido por las partes, o dictado por la Junta, en la fracción III, comenta Mario de la Cueva que existe un acto bilateral de voluntad, ya que son las dos partes las que eligen libremente a la persona o comisión que haya de dictar laudo, lo que legitima la función del árbitro.<sup>52</sup>

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

En la fracción IV, contempla la decisión unilateral de los trabajadores huelguistas, a someter el conflicto a la decisión de la Junta; en tal virtud, el sometimiento de la huelga a la decisión de la Junta, plantea la imputabilidad del conflicto, que atañe a la cuestión de fondo del mismo.

Procedimiento de imputabilidad de la huelga

Una vez declarada existente la huelga, el sindicato podrá someter el conflicto a la decisión de esta Junta, para que resuelva a quién le resulta

---

<sup>52</sup> Ibidem p.309

imputable la huelga estallada conforme al artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

La Junta, al recibir la demanda en la cual se somete el conflicto de huelga a su decisión, tendrá que seguir alguno de los dos procedimientos que establece el artículo 937 y que son:

- A) Procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica
- B) El procedimiento ordinario

Al tratarse de conflictos colectivos, la Junta se integra con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones y el Presidente Titular de la Junta en términos de la fracción I del artículo 609 de la Ley Federal del Trabajo.

De conformidad con el artículo 901 de la Ley Federal del Trabajo, en el trámite de los conflictos colectivos de naturaleza económica, la Junta debe procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio, pudiendo intentar la conciliación en cualquier etapa del procedimiento hasta antes de dictarse el laudo.

El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, que se encuentren pendientes o aquellas solicitudes que se presenten, salvo consentimiento expreso de los trabajadores a someter el conflicto a decisión de la Junta, según lo dispuesto por el artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo. Al respecto debe aclararse que el solo hecho de la presentación del pliego de peticiones con

emplazamiento a huelga, no suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que de una interpretación armónica de los artículos 442, 443, 451, fracción II y 902 de la Ley Federal del Trabajo, se debe entender que se ejercita el derecho de huelga, cuando se da la suspensión temporal de los trabajos y no con la simple presentación del pliego petitorio.

Aunado a lo anterior, la suspensión de los conflictos colectivos de naturaleza económica por el ejercicio del derecho de huelga, no es aplicable cuando ésta hubiese tenido por objeto el apoyar a diversa huelga (huelga por solidaridad).

A diferencia de los procedimientos ordinario y especial consignados en la Ley Federal del Trabajo, en el trámite de los conflictos colectivos de naturaleza económica, la incomparecencia de la parte actora a la audiencia de Ley produce su desistimiento de las acciones ejercitadas y no la ratificación de oficio de su escrito inicial.

#### **A) Procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica:**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 900 define a los conflictos colectivos de naturaleza económica, de la siguiente manera:

Artículo 900.- 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.

Cuando el objeto del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga fue la firma o revisión del contrato colectivo de trabajo, debe tramitarse según lo establecido por el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el objeto de esta revisión es modificar o implantar nuevas condiciones de trabajo.

En este tipo de procedimientos la Ley Federal de Trabajo, en su artículo 903, faculta para presentar la demanda correspondiente:

- 1) Al sindicato de trabajadores que sea titular del contrato colectivo de trabajo.
- 2) A la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional.
- 3) Al patrón o patronos.

La demanda debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo, que son:

- I) Nombre y domicilio de quien promueve, justificando su personalidad.
- II) Una exposición de hechos y causas que originaron el conflicto.
- III) Las pretensiones del promotor, expresando claramente lo que pide.

Además se deben de anexar a la demanda los documentos que señala el artículo 904 de la Ley Federal del Trabajo, que son:

- a) La documentación que tienda a comprobar la situación económica y las medidas que solicita.
- b) La relación de los trabajadores con nombre, apellidos, puesto, salario y antigüedad.
- c) El dictamen de un perito relativo a la situación económica.
- d) Las pruebas para acreditar sus pretensiones.
- e) Las copias de la demanda necesarias para correr traslado según las partes que existan.

La Junta, con fundamento en el artículo 905 de la Ley Federal del Trabajo, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes a que se recibió la demanda.

La audiencia se desarrollará conforme a lo establecido en el artículo 906 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dispone:

Artículo 906.- La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Si el actor no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II.- Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El actor hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III.- Si concurren las dos partes, 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 las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI.- Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII.- La Junta dentro de la misma audiencia designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y

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

Una vez que fueron desahogadas las pruebas, la Junta concederá el término de setenta y dos horas para que las partes formulen sus alegatos por escrito, apercibiéndolas que en caso de no formularlos, se les tendrá por perdido su derecho, posteriormente el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará el dictamen que debe contener los requisitos establecidos por el artículo 916 de la Ley Federal del Trabajo, que son:

Artículo 916.- Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:

I.- Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;

II.- Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;

III.- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;

IV.- Un extracto de los alegatos; y

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

La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronales, en la propia resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos establecidos en las leyes.

Este laudo puede ser impugnado por la vía de amparo directo y serán los Tribunales Colegiados de Circuito quienes al emitir su sentencia determinen si el laudo está elaborado conforme a derecho o en su caso, si procede conceder la protección de la justicia de la unión.

En la práctica en la Secretaría Auxiliar de Huelgas, ha seguido el criterio de que aún y cuando el pliego de peticiones haya sido presentado por un Sindicato, exigiendo la revisión del contrato colectivo de trabajo, se ordena dar trámite al procedimiento ordinario, previsto por el título catorce, capítulo XVII de la Ley Federal de Trabajo, esto es porque materialmente es imposible que un sindicato pueda obtener la documentación y el dictamen de un perito para acreditar la situación económica de la empresa, ya que ésta es reservada y confidencial para la propia compañía, además, el seguir el procedimiento ordinario ha dado buenos resultados, ya que con las pláticas conciliatorias que se llevan a cabo con los representantes tanto de la empresa como del sindicato, se han llegado a solucionar muchos conflictos.

**B) Procedimiento ordinario:** Lo establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 870 al 891.

En el Artículo 870 de la Ley Federal de Trabajo comenta que las disposiciones del procedimiento ordinario rigen la tramitación y resolución de los

conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley, es decir, que no sean conflictos que se susciten conforme el artículo 892, que enumera los motivos que se aplican en los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

El artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo faculta para promover esta demanda a los trabajadores y normalmente quienes la formulan, firman y presentan ante la Junta, son los secretarios generales del sindicato que corresponda, por ser los representantes de dichos trabajadores.

En la Demanda de Imputabilidad, el sindicato o los trabajadores deberán señalar el nombre de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados, ya que no pueden incluirse los trabajadores de confianza, según lo establece el artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo sólo se deberán reproducir las reclamaciones señaladas en el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga y por lo tanto no se pueden modificar ni ampliar, ya que el objeto de este juicio es declarar que los motivos que originaron la huelga son imputables al patrón y como consecuencia se le debe condenar a cumplir con dichas reclamaciones de acuerdo a lo establecido en el contrato colectivo de trabajo, por lo que si el sindicato o trabajadores llegan a modificar o ampliar las reclamaciones del pliego deberá absolverse a la empresa de la satisfacción o pago de las mismas, al dictarse el laudo, ya que dichas reclamaciones no fueron objeto de la huelga, es decir, no puede declararse imputable al patrón una huelga cuando las reclamaciones no fueron señaladas en el pliego de peticiones, además porque la huelga termina según el artículo 469, fracción IV, de la Ley Laboral cuando la Junta dicte el laudo correspondiente al someter el conflicto de la huelga a su decisión por parte de los trabajadores

La Junta, una vez que recibe la demanda, si notare alguna irregularidad en la misma o se ejercieran acciones contradictorias, se deben señalar los defectos u omisiones al actor en los que haya incurrido, previniéndolo para que los subsane dentro del término de 3 días.

Por otro lado, si no existen irregularidades o defectos, la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes (artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo) y en el mismo acuerdo se ordenará notificar personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia, cuando menos, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia; por último se ordena notificar a las partes por conducto del C. Actuario en el domicilio señalado en autos y en caso de que la empresa no haya señalado domicilio diverso a la fuente de trabajo, la notificación se practicará por conducto del Boletín de la Junta.

### Pruebas

Las pruebas que se pueden ofrecer en el presente juicio de imputabilidad son las que establece el artículo 776 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, las cuales pueden ser admitidas siempre y cuando se refieran a los hechos controvertidos y que no hayan sido confesados por las partes, en términos del artículo 777 de la misma ley; desechándose luego entonces, aquellas que no tengan relación con la litis o que sean inútiles o intrascendentes, como lo establece el artículo 779 de la ley en cita, que se transcriben a continuación:

Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Artículo 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Artículo 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Una vez que se desahogaron todas las pruebas ofrecidas por las partes y previa certificación del C. secretario de acuerdos de que no existe prueba pendiente por desahogar, el C. auxiliar declara cerrada la instrucción y turna los autos para la elaboración del proyecto de resolución, de conformidad con el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo.

### Laudo

Si la empresa, dentro del juicio, acreditó con las pruebas ofrecidas por su parte o en su caso el sindicato, en una manifestación expresa y espontánea, confiesa que la empresa cumplió con las prestaciones reclamadas en su pliego de peticiones, como lo establece el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta declarará en primer término que los motivos que originaron la huelga (reclamaciones señaladas en el pliego de peticiones) no son imputables al

patrón, absolviéndolo del pago y satisfacción de las prestaciones reclamadas en el pliego de peticiones y ordenará a los trabajadores que regresen a laborar.

En caso contrario, si la empresa dentro del juicio no acreditó con prueba alguna que había cumplido con las violaciones reclamadas por el sindicato o que no se encuentra en posibilidad económica de otorgar un incremento salarial o mejorar las prestaciones del contrato colectivo de trabajo o contrato ley aplicable a la misma o en su defecto no compareció a la audiencia correspondiente y por lo tanto no acredita lo anterior, en tal virtud la Junta declara en primer término que los motivos que originaron la huelga (reclamaciones señaladas en el pliego de peticiones) son imputables al patrón, condenándolo al pago de las prestaciones que resulten procedentes y que fueron reclamadas en el pliego de peticiones y lo condenará al pago de los salarios caídos por los días que duró la huelga y a reanudar y normalizar las labores, para lo cual en la práctica se le concede el término de quince días para tal efecto.

Una vez firmado el laudo por los C.C. Representantes de la Junta correspondiente, se comisiona al C. Actuario para que notifique a las partes en sus domicilios, corriéndoles traslado con la copia de dicho laudo.

El laudo que dicte la Junta declarando que los motivos que originaron la huelga estallada son imputables a la empresa o que no es imputable y que ordene a los trabajadores la reanudación de sus labores, puede ser impugnado mediante el amparo directo y será el Tribunal Colegiado correspondiente quien determinará la procedencia o no de dicho juicio de garantías.

Una vez que está debidamente firme el laudo de imputabilidad de la huelga y la empresa no acata el mismo, el sindicato está en facultad de promover conforme al artículo 947 de la Ley Federal del Trabajo, el incidente de terminación de las relaciones de trabajo, para el efecto de que la Junta, una vez agotada la audiencia correspondiente, declare que la empresa no acató el laudo

dictado y la condene al pago de la indemnización constitucional consistente en; tres meses de salario, la responsabilidad del conflicto consistente; en el pago de veinte días de salario por cada año de servicios prestados, la prima de antigüedad consistente; en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados y los salarios caídos desde el último día en que se cuantificó en el laudo de imputabilidad, hasta la fecha en que se den por terminadas las relaciones de trabajo.

La huelga a sufrido inevitablemente cuestionamientos en cuanto su efectividad para resolver los conflictos colectivos de trabajo, es más parece ser la salida mas fácil, para intentar exigir mejores condiciones de trabajo y/o evitar una violación al contrato colectivo o contrato ley, en vez de intentar concentración social, e intentar la negociación colectiva con los pies en la tierra con pleno conocimiento de la situación económica del país, con los objetivos de crecimiento de la empresa y la valoración real y no ficticia de la fuente de empleo.

Es importante iniciar una transición a la nueva cultura laboral, donde los cambios de ideología y mentalidad de sindicatos, empresarios y gobierno para resolver las controversias colectivas de una manera más sana y durable, para lograr esta hipótesis han cambiado las relaciones colectivas de trabajo de fin de siglo, sin embargo; la tendencia que ha existido en nuestro país ha provocado el error de tratar de evadir la mutación que ha tenido el mundo ante una economía globalizada y su consecuencia, es el enorme crecimiento de la llamada economía informal y el detrimento en el poder adquisitivo del salario de los trabajadores; por esta razón se necesita un cambio de mentalidad para que tanto el sector patronal como la masa trabajadora se adecuen a la nueva realidad económica y laboral de los inicios del siglo XXI, a esta serie de cambios no puede escapar el derecho colectivo laboral mexicano y mucho menos la huelga, ya que es un factor de presión de la clase trabajadora.

### 3. ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN COMO VÍA DE SOLUCIÓN DE LA HUELGA.

En las legislaciones laborales latinoamericanas se contempla de manera similar la figura de la huelga, y en la carta magna de cada nación se estipula como un derecho fundamental de la clase trabajadora.

El contexto histórico de los países sudamericanos, en especial el de Argentina, Brasil y Chile, es muy similar al nuestro, sobre todo en los últimos veinte años, lo que se refleja en crisis económicas recurrentes, tensiones sociales frecuentes, intervencionismo militar en algunos casos de manera evidente; todo ello, por simple lógica, ha tenido un fuerte impacto en los sistemas jurídicos de cada comarca; a esta circunstancia no se escapa el derecho del trabajo y mucho menos la regulación que esta rama del orbe jurídico hace de figuras tan importantes como la huelga.<sup>53</sup>

En los años recientes, estas legislaciones han padecido los efectos de la globalización, por lo que en realidad la huelga tiene una aplicación práctica muy limitada, permaneciendo intacta solo en su aspecto formal.<sup>54</sup>

Puede apuntarse que en Brasil, al igual que en Argentina y varios países sudamericanos, se tiene al arbitraje como la forma preferencial de solución de controversias, aun cuando estas últimas, sean de carácter jurídico y no de índole económico.<sup>55</sup>

La conciliación en las legislaciones laborales internacionales, en cabeza preferencialmente los métodos de solución de conflictos laborales, de alguna manera esa aplicación preferencial es apoyada por la Organización

---

<sup>53</sup> PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente. La Huelga en el Sistema Jurídico Mexicano. Sus perspectivas en la Cultura laboral del siglo XXI. Editorial Sista, México 2007. Pág.165

<sup>54</sup> *Ibidem.* pag.174

<sup>55</sup> *Ibidem.* pag.176

Internacional de Trabajo, que por medio de sus normas, específicamente en sus convenios y recomendaciones, perfila a las legislaciones de cada nación a favorecer este medio de solución de conflictos laborales, y en especial contra la huelga que es la forma de presión mas agresiva para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, afectando la productividad y la competitividad de la cualquier Nación.

Cabe recordar que salvo contadas excepciones, hasta finales del siglo XIX la huelga era una actividad ilícita de carácter criminal y en todo caso, fue una actividad prohibida y sancionada penalmente en muchos países hasta más allá de la mitad del siglo XX; sin embargo no deja pues de llamar la atención que el derecho de huelga haya pasado a ser un derecho fundamental reconocido en la gran mayoría de los países, consagrado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas (1966), y amparados por los órganos de control de la OIT, principalmente el Comité de Libertad Sindical desde 1952, y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones desde 1959; por otro lado decisiones de estos órganos han sentado un cuerpo de principios sobre el derecho de huelga ampliamente compartida en la comunidad internacional, a partir de los principios generales de la libertad sindical proclamados en la constitución de la OIT y en los convenios fundamentales relativos a esta materia.

De tal manera que podemos asegurar que el principio del derecho de huelga como medio de acción de las organizaciones sindicales se halla reconocido de manera prácticamente universal, ya que el convenio 87 (convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948), ha sido ratificado por 122 países; aunque realmente este convenio no menciona expresamente el derecho de huelga, si consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción

(artículo 3), y establece como objeto de dicha organizaciones fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores (artículo 10) (OIT, 1985, págs. 708 y 709).

El Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, han reconocido en numerosas ocasiones el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones y han delimitado el ámbito en que debe enmarcarse su ejercicio, elaborando un cuerpo de principios sobre el derecho de huelga, es decir, una extensa jurisprudencia entendida en el sentido amplio del término que precisa el alcance de las disposiciones mencionadas.<sup>56</sup>

Por último, la importancia del cuerpo de principios sobre el derecho de huelga establecido por los órganos de control de la OIT, cobra todo su sentido si se tiene en cuenta que las restricciones graves de los derechos sindicales fundamentales, no sólo atentan contra el equilibrio de las relaciones laborales y contra la garantía de un contrapeso al poder del Estado en la economía, sino que comprometen o malogran las expectativas de mejoras de las condiciones de trabajo y de elevación del nivel de vida en el seno de la sociedad civil.

### **3.1 La Conciliación en la Organización Internacional del Trabajo**

Como lo hemos planteado anteriormente la huelga se encuentra regulado de manera universal en las diferentes legislaciones de cada nación que han ratificado el convenio 87 (sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación), este convenio fue ratificado por México en 1950, y consecuentemente de acuerdo con el artículo 133 de la Constitución es parte de la Ley suprema de la Unión.

El artículo 2 del Convenio 87, Libertad Sindical. Establece lo siguiente:

---

<sup>56</sup> OIT, Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga, cuarta edición, 2000, pag.8

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.<sup>57</sup>

Artículo 11 del convenio 87, Protección al derecho de sindicación.

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.<sup>58</sup>

En el Artículo 133 Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos; establece lo siguiente: Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

Sin embargo es importante poner atención a los Métodos y prácticas de la solución de conflictos laborales, para el cumplimiento del convenio 87, al respecto la OIT ha estipulado a la conciliación y mediación como las mejores prácticas para solucionar conflictos.

Hoy en día el estudio de la conciliación puede ser analizado dentro de diferentes ángulos, consideramos en nuestro análisis, estudiar a la conciliación de lo general a lo particular; en lo general, su regulación Internacional, tomando en cuenta las recomendaciones y convenios de la Organización Internacional de Trabajo, considerada por esta organización internacional como una forma de

---

<sup>57</sup> <http://www.ilo.org/ilotex/spanish>, 10 de Febrero 2011.

<sup>58</sup> *Ibidem*.

prevención de conflictos laborales, impulsando su aplicación en normas que se revisten en forma de convenios o recomendaciones; y en segundo plano de manera particular en la legislación mexicana, señalamos el trabajo tan importante de la Secretaria del Trabajo y Previsión de Social, trabajando por medio de las estrategias, ejes rectores y objetivos planteados en el Plan Nacional de Desarrollo; la STPS ha desarrollado su programa sectorial fortaleciendo preferentemente a la conciliación como medio de solución de conflictos laborales en nuestro país.

Como parte final de este capítulo se analiza los beneficios que otorga la conciliación en la fase de pre huelga, tratando de evitar su estallamiento y por otro lado, en caso de que sea inminente el estallamiento, intentar solucionar por medio de la conciliación la huelga.

La OIT maneja un sistema normativo integrado por convenios y recomendaciones ratificados por cada uno de los países miembros, es por eso que el convenio 87, aplica para regular la huelga en general, ya que un convenio en específico para la huelga aun no existe, a pesar de lo cual el Comité de Expertos y el de Libertad Sindical lo deducen como un medio esencial y legítimo de los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales, esta parte ya la explicamos en párrafos anteriores, por otro lado la Conciliación es regulada en la Recomendación 92 ( sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios), creada en 1951, dicha recomendación propone favorecer a la conciliación como medio de solución de conflictos laborales, por encima de huelga. A continuación transcribimos la parte de la recomendación 92, sobre la conciliación voluntaria:

#### Recomendación 92. (Sobre conciliación voluntaria)

1. Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la

prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.

2. Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores.

3. El procedimiento debería ser gratuito y expeditivo; todo plazo que prescriba la legislación nacional debería fijarse previamente y reducirse al mínimo. Se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación voluntaria.

4. Si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lock outs mientras dure el procedimiento de conciliación.

5. Todos los acuerdos que pudieren celebrar las partes durante el procedimiento de conciliación o a la terminación del mismo deberían redactarse por escrito y considerarse equivalentes a contratos celebrados normalmente

La Comisión de Expertos de la OIT ha señalado lo siguiente:

La legislación de un gran número de países dispone que, antes de emprender una huelga, deben agotarse los procedimientos de conciliación y de mediación, el espíritu de esas disposiciones es compatible con el artículo 4 del Convenio 98, que persigue el fomento del pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria de los contratos colectivos; Esos procedimientos no obstante, deben tener como único objetivo facilitar la negociación, por consiguiente, no deberían ser tan complejos ni ocasionar

retrasos tan largos que en la práctica, resultase imposible la realización de una huelga lícita o que ésta pierda toda su eficacia <sup>59</sup>

Merece recordarse aquí que la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, propugna que, cuando se someta el conflicto con el consentimiento de todas las partes interesadas a la conciliación o al arbitraje para su solución final, se estimule a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockout mientras dure el procedimiento de conciliación o de arbitraje, así como a que, en este último supuesto, acepten el laudo arbitral<sup>60</sup>

Para la OIT, estas dos figuras jurídicas tienen una gran diversidad de regulación en las legislaciones de cada nación, debido al modelo jurídico que prevalece en dicho Estado, al juicio de la OIT, los modelos nacionales se reducen a siete: el británico, el norteamericano, el francés, el alemán, el hispano italiano, el australiano y el japonés. Y México se encuentra en el hispano-italiano., negociación tripartita, representación tripartita entre Estado, Sindicato y Empresa para la solución de conflictos, la diferencia en uno y otro es la forma de solucionar los conflictos laborales, y claro esta que la forma de aplicar la conciliación difiere entre cada modelo jurídico.

Hay una serie integrada por tres métodos que vamos a encontrar en prácticamente todos los países, y casi siempre en el mismo orden de sucesión: nos referimos a la conciliación, la mediación y el arbitraje como los métodos principales de solución extrajudicial de conflictos, que flanquean en los Ordenamientos al absolutamente habitual de solución judicial.

La OIT ha estudiado la diversidad legislativa para la solución de conflictos, en especial conoce de los impactos malignos de la Huelga , y debido a esto sea proclamado a favor de la conciliación como método de la solución de la Huelga; sabe de la relevancia de que el Estado instruya un servicio u

---

<sup>59</sup> OIT, Revista Internacional del Trabajo, 1994, pág. 171.

<sup>60</sup> OIT, Revista Internacional del Trabajo, 1985, pág. 859.

organismo conciliador para ayudar a la paz social, de manera profesional, con funcionarios conciliadores expertos en la materia, de manera gratuita, y de forma obligatoria, obligando de forma legal acudir al órgano conciliador en la fase inicial de todo litigio, o bien en aquellos que van a desembocar en una medida de presión, ya sea la huelga o el cierre, o bien como fase previa a la demanda ante los tribunales, lo cual asegura una mayor probabilidad de una solución apegada a la legislación laboral, a la justicia social y sin un impacto económica a un más relevante.

En este apartado nos gustaría tocar el trato que se tiene de los conflictos colectivos de trabajo en la economía más importante de sudamericana, la de Brasil, considerado actualmente por la ONU, como el tercer destino mundial de las inversiones económicas y en conjunto con China, India y Rusia se convierte en una economía emergente, lidera el desarrollo económico de Latinoamérica, siendo la tercera economía del continente y undécima a nivel mundial; su política económica asegura una estabilidad, con una prudente política presupuestaria y una política monetaria acorde a las posibilidades del país, la estabilidad macroeconómica y la expectativa de un papel creciente en Brasil de una nueva economía global convierten a este país latinoamericano en un destino atractivo para las inversiones extranjeras.<sup>61</sup>

Brasil es parte de un gobierno progresista en la política laboral, que intenta aplicar la desregulación de la política neoliberal en las relaciones laborales, política económica que exigía reformas legales y en las cuales muchos países latinoamericanos entre ellos México se encontraron encaminadas a cumplir; dos eran sus principales indicadores, la primera fue la disminución de los beneficios laborales y la instauración de contratos basura, que llevaban a precarizar la relación de trabajo; La segunda línea fue la

---

<sup>61</sup> <http://www.wharton.universia>.

privatización de los regímenes de pensiones que se produjo en doce países latinoamericanos.<sup>62</sup>

Pero pese a los defensores que aún existen, la falta de resultados profundizó y amplió las críticas hacia las reformas, los cuestionamientos que siempre se habían generado desde el ámbito del derecho del trabajo y el movimiento sindical comenzaron a sumarse otros, provenientes de las organizaciones internacionales y de algunos economistas, en los años 90, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) reconoció que las reformas flexibilizadoras no habían conseguido mejorar el nivel de empleo, en 1999 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creó la noción de trabajo decente, que implica superar la mera preocupación cuantitativa, centrada en la creación de cualquier tipo de empleo, para focalizarse en la calidad de éste; en el campo de la economía, es de destacar la opinión del secretario general adjunto de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), José Antonio Ocampo, quien en una conferencia dictada en Ginebra a fines de 2006, hizo un fuerte cuestionamiento a las políticas económicas implementadas en América Latina, precisamente por marginar las políticas sociales y laborales.

En el marco de las normas laborales internacionales, es indispensable llamar la atención respecto de la recomendación 198 de la OIT, que versa sobre la relación de trabajo, esta norma reafirma la protección del trabajador como objetivo central de la política laboral y proclama la procedencia de una serie de instrumentos técnico-jurídicos tradicionales para detectar la existencia de relaciones de trabajo encubiertas, tales como la primacía de la realidad, la indiferencia de la calificación jurídica que las partes hacen de la relación que las vincula, la enumeración de indicios sobre la existencia de una relación de

---

<sup>62</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar; La política Laboral de los gobiernos progresistas; Fundación Friedrich Ebert, Uruguay, 2007.pag.9

trabajo y, sobre todo, la exhortación a los Estados miembros a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.<sup>63</sup>

No es poca cosa que, luego de dos o tres décadas de flexibilización y desregulación, la desaplicación impune de la legislación laboral a trabajadores precarizados, tercerizados o disfrazados de empresarios independientes, la OIT apruebe una recomendación de claro tono restaurador. Esta recomendación se suma, así, a los indicios registrados en cada país del agotamiento del esquema de desregulación y el ingreso en una suerte de etapa pos neoliberal.<sup>64</sup>

La globalización requiere, y la regionalización implica, una re-regulación internacional del trabajo, tanto como una acción sindical internacional. No hay otra forma de actuar eficazmente en la globalización, sobre todo en los países subdesarrollados o periféricos como los latinoamericanos. Cada vez es más necesario coordinar políticas sociales y acciones sindicales en los órdenes regional y mundial.

### **3.2 La conciliación en el programa sectorial de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.**

Este tema se debe a las constantes intentos de los gobiernos mexicanos a entablar alianzas entre los diversos factores de producción, al igual que en otras economías emergentes, la nuestra entiende el camino, pero de alguna manera sería imposible recorrer ese camino al desarrollo económico sin la concentración social de los factores de detentan la producción y la industria de bienes y servicios.

Hoy en día, se pretende mediante una nueva cultura laboral, establecer la idea de que los trabajadores, patrones y autoridad realicen esfuerzos corresponsables para el mejoramiento de la economía nacional, para con ello

---

<sup>63</sup> <http://www.oit.org.pe>

<sup>64</sup> *Ibidem.* pág.11

conseguir la justicia social verdaderamente aplicada como factor de elevación de las condiciones de vida de los asalariados del país.<sup>65</sup>

Se puede adicionar que la concertación social implica primero el reconocimiento de los intereses diversos y opuestos entre las clases sociales capital-trabajo, y segundo que como solución de tales diferencias se plantee una coordinación de esfuerzos técnicos cuya finalidad sea lograr la preservación de los centros de producción así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida del sector laboral.<sup>66</sup>

Como lo habíamos mencionado el Estado, por conducto de sus órganos de gobierno, siempre ha intentado atemperar las tensiones sociales que se deriven de pugnas laborales, mediante la implantación de mecanismos políticos más que jurídicos.

Durante el régimen presidencial del Licenciado Luis Echeverría Álvarez se creó una **COMISIÓN NACIONAL TRIPARTITA**; mas adelante el Licenciado José López Portillo, propuso la creación de una **ALIANZA PARA LA PRODUCCIÓN**, en el período de Miguel de la Madrid Hurtado se firmo el **PRIMER PACTO DE SOLIDARIDAD ECONÓMICA**; Carlos Salinas de Gortari propuso el nuevo compromiso social con nombre de **PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO ECONÓMICO**, a su vez continuaron los siguientes convenios con el Presidente Zedillo se firmó el **ACUERDO DE UNIDAD PARA SUPERAR LA EMERGENCIA ECONÓMICA**, posterior se firmo el **ACUERDO DE VOLUNTADES ENTRE LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO Y LA CÁMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN PARA SUPERAR LA EMERGENCIA ECONÓMICA**, con el Licenciado Fox Quesada el 28 de Febrero del 2001 se

---

<sup>65</sup> PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente. La Huelga en el Sistema Jurídico Mexicano. Sus perspectivas en la Cultura laboral del siglo XXI. Ob.cit. pág.223

<sup>66</sup> Ibidem.pág.230

implemento el **CONSEJO PARA EL DIALOGO CON LOS SECTORES PRODUCTIVOS.**<sup>67</sup>

Hoy en día dentro del sexenio de Felipe Calderón, a través de su legislación Nacional y el correcto funcionamiento de los organismos estatales deberá garantizar el bien común, proporcionando a su población un desarrollo humano sustentable, paz y justicia social, conforme lo estipulado en el artículo 26 constitucional, es importante señalar lo que establece el programa sectorial de trabajo y previsión social 2007-2012, en la parte de considerando:

“Que el artículo 26, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional, que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía, para la independencia y democratización política, social y cultural de la Nación”.

El mismo precepto constitucional establece que habrá un plan nacional de desarrollo, al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal; de tal manera que el 31 de mayo de 2007, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, el cual contiene los objetivos nacionales, estrategias y prioridades que regirán la actuación del Gobierno Federal durante la presente administración; Que el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 prevé como premisa básica para el desarrollo integral del país al desarrollo humano sustentable y orienta la actuación gubernamental en torno a cinco ejes principales: estado de derecho y seguridad, economía competitiva y generadora de empleos, igualdad de oportunidades, sustentabilidad ambiental, así como democracia efectiva y política exterior responsable; la Ley de Planeación señala que los programas sectoriales se sujetarán a las previsiones contenidas en el plan nacional de desarrollo y especificarán los objetivos,

---

<sup>67</sup>PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente. La Huelga en el Sistema Jurídico Mexicano. Ob.cit. pág.251

prioridades y políticas que regirán el desempeño de las actividades de cada uno de los sectores de la Administración Pública Federal, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaboró el programa sectorial de trabajo y previsión social para el período 2007-2012, siguiendo las directrices previstas en el plan nacional de desarrollo, previo dictamen de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y lo sometió a consideración del ejecutivo federal a mi cargo, he tenido a bien emitir el siguiente.<sup>68</sup>

El programa sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se presenta de conformidad con lo que establecen el artículo 26 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; los artículos 3, 16, 20, 22, 23, 28, 32 y 40 de la Ley de Planeación, y 9 y 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como a lo señalado en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, en particular a lo que se refiere el eje rector economía competitiva y generadora de empleos.<sup>69</sup>

El programa sectorial de la Secretaria de Trabajo contribuye en generar una economía competitiva, fortaleciendo las relaciones laborales productivas y equitativas, proporcionar todas las herramientas necesarias para resolver los conflictos que se generan a diferir los intereses de los factores de la producción, favoreciendo a la conciliación como una herramienta pública, privada para resolver todo tipo de conflictos laborales, además de ser una forma económica y sustentable para resolver controversias, beneficiando de manera tripartita al Trabajador, coalición ( sindicato) y Patrón o Empresa;

---

<sup>68</sup> Diario Oficial de la Federación, Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012, pág. 39. Lunes 21 de Enero de 2008.

<sup>69</sup> *Ibidem.* p. 39

## **OBJETIVOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2007-2012 A LOS QUE CONTRIBUYE EL PROGRAMA SECTORIAL**

De conformidad con lo que establece el Eje Rector Número 2, Objetivo 4 del PND, que instruye a promover las políticas y generar las condiciones en el mercado laboral que incentiven la creación de empleos en el sector formal, la STPS tiene la responsabilidad de dar atención y cumplimiento a este encargo, por lo que su actuación se rige bajo las siguientes:

### **PRIORIDADES:**

- Conservar la paz laboral, con base en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción.
- Fomentar la productividad en las relaciones laborales y la competitividad de la economía nacional.
- Consolidar la previsión social.<sup>70</sup>

Son diez los objetivos sectoriales de la Secretaría del Trabajo y Previsión social; con los cuales contribuye a Ejes rectores del Plan Nacional de Desarrollo.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> *Ibidem.* p. 41

<sup>71</sup> Programa Sectorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social 2007-2012.

OBJETIVO 1: Fortalecer la conciliación y la impartición de justicia laboral;

OBJETIVO 2: Asegurar y fortalecer el pleno respeto a la autonomía y libertad sindical;

OBJETIVO 3: Promover y vigilar el cumplimiento de la normatividad;

OBJETIVO 4: Promover condiciones en el mercado laboral que incentiven la eficiente articulación entre la oferta y la demanda, así como la creación de empleos de calidad en el sector formal.

OBJETIVO 5: Impulsar el diálogo con los sectores productivos en materia de actualización del marco normativo del sector laboral; productividad y competitividad; trabajo digno y mejora del ingreso de los trabajadores.

OBJETIVO 6: Elaborar e instrumentar acciones para fortalecer la seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo que nos interesa por la relevancia a nuestro tema de tesis, es el objetivo número 1 “Fortalecer la conciliación y la impartición de justicia laboral”

A fin de dar cumplimiento al Eje Rector Número 2, Objetivo 4 y al Eje Rector Número 5, Objetivo 1 del PND, los cuales tienen la encomienda de conservar la paz laboral y promover el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la legalidad, la conciliación y el diálogo en las revisiones contractuales, salariales y conflictos laborales, la STPS establecerá diversas estrategias y líneas de acción encaminadas al fortalecimiento del servicio público de conciliación y la impartición de justicia laboral.

La primera de ellas, mediante la orientación que se brinda a las partes para encausarlas a la toma de acuerdos, a partir de la armonización de sus respectivos intereses; y la segunda, a partir de la resolución con absoluta imparcialidad y apego a derecho de los conflictos laborales de competencia federal, que se susciten entre los factores de la producción.<sup>72</sup>

**INDICADORES Y METAS ASOCIADOS AL OBJETIVO 1: (Fortalecer la conciliación y la impartición de Justicia Laboral)**

| NOMBRE DEL INDICADOR   | UNIDAD MEDIDA | LÍNEA BASE 2006 | META 2012                  |
|--|---------------|-----------------|----------------------------|
| Índice de efectividad en la conciliación administrativa                                  | Porcentaje    | 92.60%          | Mayor al 95%               |
| Índice de estallamiento de Huelgas   | Porcentaje    | 0.70%           | Mantener por debajo del 1% |
| Índice de conflictos Individuales resueltos respecto a los recibidos                     | Porcentaje    | 76.80%          | 100%                       |
| Programa de abatimiento del rezago Histórico en la resolución de conflictos individuales | Porcentaje    | Nuevo Programa  | 100%                       |

OBJETIVO 7: Instrumentar estrategias para la atención integral de los jornaleros agrícolas y sus familias.

OBJETIVO 8: Procurar la justicia laboral en defensa de los trabajadores de forma gratuita, expedita, honesta y calidad.

OBJETIVO 9: Promover la equidad y la inclusión laboral;

OBJETIVO 10: Facilitar el financiamiento de bienes y servicios de consumo para los trabajadores.

<sup>72</sup> Ibidem. p.41

## Estrategia y línea de acción asociada al objetivo 1.

| ESTRATEGÍAS   | LÍNEAS DE ACCIÓN  |
|---|---|
| <p>Procurar el equilibrio entre los factores de la producción a través del Servicio Público de Conciliación en los conflictos laborales de orden colectivo de la competencia federal, con estricto respeto al principio de bilateralidad de la negociación colectiva.</p> | <p>1. Proporcionar el Servicio Público de Conciliación con el fin de prevenir y dar solución a los conflictos laborales de orden colectivo, entre empresas y sindicatos de competencia federal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Negociación salarial.</li> </ul> <p>2. Llevar a cabo las convenciones obrero-patronales de concertación y revisión de los Contratos-Ley, cumpliendo estrictamente los procedimientos que establece la LFT.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pleno respeto al derecho de huelga, conforme a la ley.</li> <li>■ Atender conflictos colectivos de naturaleza económica con absoluto rigor técnico.</li> </ul> |
| <p>Tramitar y resolver con apego a la legalidad e imparcialidad los emplazamientos a huelga, huelgas estalladas y todos los conflictos de naturaleza colectiva.</p>   | <p>Fortalecer la conciliación, privilegiando el acuerdo de voluntades, en la etapa de emplazamiento, en los casos en que ha estallado la huelga y, en general, en todos los conflictos colectivos.</p>  |
| <p>Depurar y mantener actualizado el archivo de contratos y convenios colectivos y reglamentos interiores de trabajo.</p>   | <p>Promover mecanismos que garanticen certeza jurídica en el registro y depósito de contratos colectivos, convenios y reglamentos interiores de trabajo, con calidad y transparencia.</p>   |
| <p>Mantener vigente el certificado de calidad otorgado al proceso de primer depósito de contratos colectivos.</p>   | <p>Impulsar la transparencia y el acceso al público de los textos que integran los contratos colectivos por tiempo indeterminado y de los reglamentos interiores de trabajo registrados en la JFCA.</p>   |

FUENTE: <http://www.stps.gob.mx>

### 3.3 La Conciliación en la pre huelga

La finalidad principal de la etapa de pre huelga es procurar un avenimiento entre las partes que evite la suspensión de las labores y dé satisfacción a las peticiones obreras, por lo que la conciliación es una herramienta de trabajo indispensable en esta etapa.

El período de pre huelga es una etapa procesal obligatoria como requisito previo al estallamiento de la huelga; etapa dentro de la cual la Junta de Conciliación y Arbitraje cita a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procura avenirlas sin prejuzgar sobre la existencia o justificación de la huelga.

Una vez emplazado a huelga al patrón, la obligatoriedad de la fase conciliadora entre las partes adquiere una gran relevancia.

La conciliación es de alguna manera un acto natural de los seres humanos, la conciliación se puede dar sin ningún formalismo, es simplemente empatar los interés de las partes en conflicto, hoy en día la función conciliatoria puede empezar desde la relación sindicato-patrón que se lleva adentro de las empresas; revisiones contractuales y salariales que se desarrollan en un ambiente de justicia laboral, propicio para el entendimiento de las pretensiones de ambas partes, que permitirá un cause para un desarrollo económico de la misma empresa y una estabilidad laboral para cada uno de los trabajadores dicha unidad de negocio, inclusive se puede llegar a conciliar sin tener que pasar por esa etapa procesal obligatoria que marca el artículo 926 de la Ley Federal de Trabajo.

#### Audiencia de Conciliación

El artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo establece de manera obligatoria la conciliación en la fase o etapa de pre huelga, para ello, dicho precepto señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en donde procurará avenirlas sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

La conciliación en el procedimiento de huelga, tiene modalidades propias que la diferencian del procedimiento ordinario. En su aspecto formal los representantes de las partes, cuando se trata de personas morales, no están sujetos a los requisitos de la comparecencia personal, pudiendo hacerlo a través de apoderados.

Por otro lado, en los conflictos de huelga la transacción caracteriza la solución conciliatoria, ya que al hablar de un emplazamiento cuyo objeto lo constituye la celebración de un contrato colectivo de trabajo o su revisión, se trata de prestaciones a futuro, en donde las concesiones mutuas y la transacción entre las partes son base del arreglo.

La conciliación es la mejor forma de solución de los conflictos de trabajo, el doctor Cavazos anota que el procedimiento de conciliación es una tentativa de arreglo amigable para lograr una transacción, y plantea que la transacción, al menos desde el punto de vista doctrinario, no es factible en el derecho laboral pues aquella implicaría una renuncia de derechos, lo que no es posible para el sector de los trabajadores, sin embargo también menciona que en la práctica, todos los días y a todas horas los conflictos laborales se resuelven transigiendo las partes y renunciando, cada una en forma parcial a sus derechos que en principio les corresponden.<sup>73</sup>

La finalidad de la audiencia de conciliación es poner en contacto directamente a las partes y procurar que lleguen a una solución satisfactoria para ambas, que se ponga fin al conflicto y con ello evitar el estallamiento del movimiento de huelga, la paralización de las labores, así como las consecuencias negativas que ello implica, por lo que la conciliación reviste una gran importancia en esta etapa.

El artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo establece que esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez, dicho diferimiento entraña al señalar sólo una nueva audiencia dentro del período de pre huelga para procurar la conciliación; diferimiento que de acuerdo con la letra del precepto legal aludido, sólo podrá ser solicitado por los trabajadores, sin contemplar que el conflicto afecta intereses de ambas partes y

---

<sup>73</sup> Cavazos Flores, Baltasar, Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo, UNAM 1997. pág. 251

que en ocasiones el número de audiencias señaladas dentro del período de pre huelga depende en gran medida del grado de avance de la negociación.

No podemos dejar de observar que la finalidad u objetivo principal de la etapa de pre huelga es el procurar un arreglo que satisfaga los intereses de las partes y genere un acuerdo en el conflicto; si para ello es necesario diferir la audiencia en más de una ocasión, ello es válido y se justifica atendiendo al objetivo esencial, por lo que en la práctica se permite el diferimiento de la audiencia de conciliación en dos o más ocasiones. Por otro lado se tiene la figura de la prórroga, la cual no se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo e implica la modificación o ampliación de la fecha de estallamiento del movimiento. En la práctica, dependiendo del grado de avance de la negociación y lo complejo del conflicto, la Junta autoriza la prórroga del término de pre huelga cuando lo solicitan de común acuerdo las partes, ya que de no hacerlo, iría en contra de la conciliación del conflicto.

Por otra parte el Artículo 927 de la Ley Federal de Trabajo establece las normas que rigen la audiencia conciliatoria:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia. Se deben observar las normas relativas al procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores. Lo que implica que quede sin efecto el emplazamiento de huelga y el consecuente archivo del expediente por falta de interés del sindicato;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a concurrir a la audiencia de conciliación. Los medios de

apremio se encuentran establecidos en el artículo 731 de la Ley Laboral (multa hasta siete veces el salario mínimo general vigente; auxilio de la fuerza pública; arresto hasta por treinta y seis horas);

IV. La celebración de la audiencia de conciliación o la rebeldía del patrón para concurrir, no suspenden los efectos del aviso de huelga dado por el sindicato a la empresa;

Así mismo, en la audiencia de conciliación se pueden presentar diversos supuestos, que van desde el convenio entre las partes, el desistimiento del sindicato con motivo del acuerdo con la empresa, el archivo del expediente ante la incomparecencia del sindicato emplazante a la audiencia de conciliación o bien al no haber llegado las partes a ningún acuerdo, la ratificación del pliego de peticiones por parte del sindicato, anunciando el estallamiento del movimiento de huelga.

La conciliación en esta etapa de la huelga juega un papel importante para lograr evitar un estallamiento, en México en el año 2010 se tuvieron varios ejemplos entre ellos el conflicto que sufrió Aeroméxico, en donde existieron negociaciones entre esta empresa y la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA); Poco más de dos meses después que Aeroméxico interpuso ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) un conflicto colectivo de naturaleza económica en contra de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA) para obtener ahorros recortando el contrato colectivo de trabajo (CCT) a sus sobrecargos, se llegó a un convenio y conjuro el emplazamiento a huelga por violaciones al CCT, el cual tenía como fecha de estallamiento el primer minuto del 28 de noviembre del 2010.<sup>74</sup>

Otro ejemplo importante se vivió con el Sindicato Independiente de los Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen de México (SITIAVW), sindicato que emplazo a huelga a la empresa Volkswagen de México por la

---

<sup>74</sup><http://www.eleconomista.com.mx>, del 16 de Marzo del 2010, Sección Corporativos.

revisión salarial del CCT, solicitando un aumento del 8.5%, ofreciendo la empresa el 2%; antes del estallamiento por medio de la función conciliatoria se otorgo un 6.09% de incremento salarial, logrando evitar el estallamiento a Huelga y con esto los efectos devastadores que trae consigo.<sup>75</sup>

### **3.4 La conciliación en la huelga**

Como ya lo analizamos en el capítulo de procedimiento de huelga, una vez estallada la huelga tiene lugar el incidente de calificación de su existencia o inexistencia legal. En esta fase incidental de la huelga, la conciliación no tiene lugar, ya que únicamente se resolverá el cumplimiento de los aspectos formales.

Para resolver una huelga se tienen dar seguimiento a lo mencionado por el artículo 469 de la Ley federal de trabajo que establece las causas de terminación de la huelga, donde la conciliación juega un papel preponderante en casi todas las posibles hipótesis de terminación de la huelga, las diferentes opciones que se tienen para la solución, son las siguientes:

Artículo 469.- La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

---

<sup>75</sup><http://www.oem.com.mx>, del 18 de Agosto del 2010, Sección Finanzas.

Mario de la Cueva Expresa que la terminación de la huelga consiste en el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelve el fondo del conflicto; Es en el acto de voluntad que nos menciona el Mario de la Cueva donde debe existir la influencia de la conciliación para poder llegar a un arreglo; En la fracción I, el acuerdo o convenio marca el punto de equilibrio para armonizar los intereses entre los factores de producción; En la fracción II, es un acto unilateral del patrón; En la fracción III, es un acuerdo bilateral para señalar que persona o qué comisión resuelva el fondo del asunto, existe la conciliación para acordar que persona ó que comisión tendrá esa facultad; En la fracción IV, resulta que cuando los trabajadores someten la decisión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, se inicia el procedimiento de de Imputabilidad de la huelga, conforme lo mencionado en el artículo 937 de la Ley Federal de Trabajo que establece lo siguiente:

Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI, de esta Ley.

La Junta, al recibir la demanda en la cual se somete el conflicto de huelga a su decisión, tendrá que seguir alguno de los dos procedimientos que establece el artículo 937 y que son el Procedimiento para Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica y el Procedimiento Ordinario.

En el Procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben procurar que las partes lleguen a un acuerdo. Y el artículo 901 de la LFT establece lo siguiente:

Artículo 901.- 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.

En el procedimiento para Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, la Junta, con fundamento en el artículo 905 de la Ley Federal del Trabajo, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes a que se recibió la demanda.

La audiencia se desarrollará conforme a lo establecido en el artículo 906 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dispone:

Artículo 906.- La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Si el actor no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II.- Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El actor hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III.- Si concurren las dos partes, 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 las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI.- Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII.- La Junta dentro de la misma audiencia designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y

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

En el Procedimiento ordinario, mismo que lo establece la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 870 al 891, la conciliación es obligatoria y se establece como fase impositiva. La Junta de Conciliación y Arbitraje intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y las exhortara para que lleguen a un arreglo. Si llegasen a un acuerdo se dará por terminado el conflicto, esta parte la contempla el artículo 873 de la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 873.-El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

La Junta señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la cual deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes (artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo) y en el mismo acuerdo se ordenará notificar personalmente a las partes con diez días de anticipación a la audiencia, cuando menos, apercibiendo al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

En el artículo 876 se establecen los lineamientos en los que deberá desarrollarse la conciliación.

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones;

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones;

Las personas morales deberán comparecer personalmente, por medio de su representante legal, es decir, la persona que tenga funciones de dirección o administración en términos del testimonio notarial respectivo, además con facultades para tomar decisiones que obliguen a la empresa. Por otra parte, la sanción de tener a las partes por inconformes con todo arreglo, es inoperante, porque estas pueden conciliarse en cualquier estado del proceso, sin embargo, esta siempre debe realizarse antes de dictarse resolución.

La conciliación durante esta etapa del proceso de huelga, se da en las audiencias de conciliación e inclusive de manera particular entre las partes en conflicto, la conciliación debe de buscarse en cada momento, tratando de obtener acuerdos que resuelvan los diferentes intereses, sin embargo cuando

no se logran empatar los intereses de las partes en conflicto, se producen efectos realmente negativos en la industria y en los trabajadores; en el 2010 se tuvo el ejemplo de la Minera de Cananea que en el 2007 sufre el paro, y después de 3 años de huelga resucita teniendo efectos devastadores, según la empresa propietaria de la mina, el Grupo México dejó de producir 530,000 toneladas de cobre, 500 toneladas dejó de producir por día, con pérdidas por 5 mil 450 millones de pesos; los ex trabajadores dejaron de percibir 274 millones pesos y 660 millones de pesos, los gobiernos de Sonora y el Gobierno Federal por concepto de impuestos, por otro lado, en la ciudad de Cananea de manera paralela los comercios, restaurantes y otros negocios fueron cerrando sus puertas, muchos de los 30,000 habitantes emigraron a los Estados Unidos, algunos otros jóvenes se dejaron seducir por el crimen organizado entre la ausencia de oportunidades de trabajo.<sup>76</sup>

#### **4. LA CONCILIACIÓN EN LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

Es en las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde se imparte justicia laboral, promoviendo la paz social y armonía en las relaciones laborales, mediante la conciliación y el arbitraje, es en las Juntas de Conciliación y Arbitraje donde se desarrolla la conciliación, que es el objeto y razón de estudio de esta tesis, la justificación de las actuaciones de las Juntas se encuentran en el artículo 123 constitucional fracción XX, apartado “A”, lo que a la letra dice:

Las diferencias o los conflictos entre capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje. Por mandato expreso, estos organismos públicos imparten justicia laboral a través de un procedimiento que tiene dos etapas, la primera de conciliación y la segunda de arbitraje.

Es en el artículo 523 fracción X y XI de la Ley Federal de Trabajo, donde menciona a las autoridades de trabajo y a quienes les compete la aplicación de

---

<sup>76</sup><http://www.eluniversal.com.mx>, 14 de Junio del 2010, Sección Estados.

las normas de trabajo; en la fracción X, se menciona las facultades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y en la fracción XI, facultades de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, de acuerdo a lo dispuesto por la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional, así como por los artículos 621 al 624 de la Ley Federal del Trabajo, es el Tribunal encargado de conocer, tramitar y resolver los conflictos de trabajo de jurisdicción local en el Distrito Federal.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, de composición tripartita, integrada por igual número de representantes de trabajadores y patrones y uno del gobierno, de conformidad con la fracción XX del artículo 123 constitucional Apartado "A"; que tiene a su cargo la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, y su competencia está determinada por la fracción XXXI del artículo 123 constitucional y por el artículo 527 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.<sup>77</sup>

En la Ley Federal de Trabajo está considerada desde el artículo 604 al 620, a letra el artículo 604 contempla lo siguiente:

Artículo 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

---

<sup>77</sup> Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La competencia entre autoridades de ámbito Federal se establece en el artículo 527 de la Ley Federal de Trabajo, y en el artículo 529 establece que en los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas Industriales:

1. Textil;

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

## II. Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más

entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Artículo 528.- Para los efectos del punto 2 de la fracción II del artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.

Artículo 529.- En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

#### **4.1 Breves antecedentes de la conciliación en México.**

Se expondrá brevemente, a través de los conocimientos de los hechos pasados que transmite la historia, sobre los diferentes organismos de conciliación en materia de trabajo, que fueron establecidos en nuestro país, Este recorrido busca llegar al origen de lo que actualmente constituyen algunas normas de nuestra legislación laboral.

Para guiarnos en el presente apartado, podemos realizar nuestro estudio a partir de los diversos documentos constitucionales que ha tenido nuestro país, para darnos cuenta de la importancia y evolución de nuestro objeto de estudio.

No encontramos referencia a la figura conciliatoria en los "Elementos Constitucionales" de Rayón, como tampoco en los "Sentimientos de la Nación" de Morelos, ni en la "Constitución de Apatzingan".

En la Constitución de 1824 se establece la obligación de acudir al "medio" de la conciliación previamente a iniciar acción civil, o penal por injurias, según establecía el art. 155.

En la Sexta Ley Constitucional de 1836, se señalan como autoridades encargadas de tentar la conciliación a los Alcaldes y a los Jueces de Paz. Encontramos la obligatoriedad de la conciliación en la Quinta Ley, del mismo año. Como un ejemplo de la legislación secundaria que en nuestra Nación se ocupó de la figura conciliatoria, podemos citar la Ley del 3 de mayo de 1837, misma que mantenía la posibilidad de medidas precautorias.

En el Congreso Constituyente de 1857, al someterse a discusión el artículo 4 del proyecto de Constitución, apunta el distinguido Maestro Don Mario de la Cueva, estuvo a punto de surgir el derecho del trabajo. Este artículo relativo a la libertad de industria y de trabajo, al someterse a discusión, provocó gran debate, encabezado por Vallarta, quien en su magnífico discurso pregonaba la necesidad de auxiliar a los trabajadores, lo que lamentablemente no ocurrió al confundir, Vallarta, la libertad de industria con la de la protección al trabajo.

Durante la revolución de 1910, México se encontraba en un estado feudal, aunque la revolución fue predominantemente agraria, ya con anterioridad y a costa derramamiento de sangre, se había expuesto la necesidad de resolver los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, basta recordar los movimientos de huelga de Río Blanco y Cananea.

Algunos gobernadores de los estados de la república expidieron leyes tendientes a resolver estos conflictos en las que dieron normas de protección a los trabajadores, quienes comúnmente eran “letra muerta” en cuanto a su aplicación.

Así, en orden, se pueden destacar la Ley Vicente Villada sobre accidentes de trabajo, de 30 de abril de 1904; se expidió siendo gobernador del Estado de México.

La Ley de Bernardo Reyes expedida en el estado de Nuevo León el 9 de noviembre de 1906, que trataba también sobre los accidentes de trabajo, más completa que la de Villada; sirvió de modelo para la elaboración de la Ley de Accidentes del Trabajo en Chihuahua y Coahuila.

La Ley del Trabajo de Don Manuel Aguirre Berlanga, del 7 de octubre de 1914, destacaba de las demás Leyes de Trabajo expedidas antes de la Constitución de 1917, porque fue la primera que estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje en su artículo 16, cuyas funciones serían las de resolver todos los conflictos entre los trabajadores y patronos, debiendo constituirse en cada municipio una para la agricultura de la localidad, en las cuales los trabajadores y patronos designaban a sus representantes, quienes posteriormente concurrían a una Asamblea General de Representantes Obreros Patronales y en la Asamblea se nombraba a los integrantes de las Juntas. El procedimiento constaba de una sola audiencia en la que se recibían todas las pruebas y alegatos, la resolución dictada era inapelable y el juicio era verbal; también trataba del contrato individual de trabajo y de algunos aspectos de la Previsión Social.

El 14 de mayo de 1915 se promulgó en la ciudad de Mérida, Yucatán, la ley que creó el Consejo de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal de Arbitraje, siendo Gobernador del estado Don Salvador Alvarado, esta ley constituye uno de los más importantes ensayos de legislación en materia de trabajo, trataba en esa época de resolver los problemas sociales por los cuales atravesaba el estado, en ella se apuntaba la intervención del estado en el fenómeno económico-social. Se le llamó “Las Cinco Hermanas” debido a su estrecha vinculación con las Leyes Agrarias, Hacienda del Catastro y la del Municipio Libre.

En esta legislación se crearon las autoridades del trabajo a las que quedaba encomendada la aplicación, desarrollo y vigilancia de la Ley, éstas

eran tres; las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo

Esta legislación apuntó un carácter singularmente independiente de los tres poderes; se puso en manos de la sociedad la aplicación de la justicia obrero patronal a través de estos órganos integrados por las clases sociales existentes; los Tribunales de Trabajo gozaron de libertad absoluta para decidir los problemas económicos, ajustando así las relaciones entre el capital y el trabajo.

Las Juntas se establecían en cada distrito industrial, formadas por uno o dos representantes de los grupos sociales, sin que interviniera el estado; debían celebrar convenios industriales entre los trabajadores y patronos, procurando dar fórmulas de arreglo entre éstos, que podían imponer con carácter provisional durante un mes, mientras se resolvía en definitiva el conflicto ante el Tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje se integraba con un miembro designado por las uniones de trabajadores, otro por los patronos y un Juez Presidente nombrado por las Juntas de Conciliación en Pleno que, en caso de no haber mayoría, lo designaba el Gobernador. El Tribunal tenía poderes de investigación, examinar libros de contabilidad, practicar inspecciones, conciliar a las partes y si se aceptaba la solución, el fallo emitido tenía autoridad de convenio industrial.

Son sin duda las Legislaciones de Yucatán, Veracruz y Jalisco las que tuvieron una influencia determinante en el Congreso Constituyente de 1917. Los estados de la república no sólo tuvieron conocimiento del problema obrero por el que atravesaba el país antes de la Constitución de 1917, sino que quisieron resolver estos problemas al establecer los organismos de conciliación y arbitraje, y reconocieron en los primeros el carácter intrínsecamente ligado de la conciliación a los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo.

La Revolución de 1910 luchó enarbolando como bandera la restauración de la Constitución de 1857; este movimiento trataba lograr una auténtica democracia, a través de la mejor participación del pueblo en las elecciones, para evitar la permanencia ilimitada en el poder, asimismo el peligro en esa época de que naufragaran los principios de la autodeterminación y la búsqueda de independencia económica por las fuertes inversiones extranjeras que eran dueñas de las industrias más importantes del país, ya que en su mayoría se trataba de recursos no renovables, situación que hizo sentir la necesidad de una transformación tanto política, económica y social que lograra una mejor distribución de la riqueza, que incorporara a la mayoría de los mexicanos en un nuevo estilo de vida, más digno, seguro y humano.

La lucha de intereses tan poderosos como los de la Iglesia, el liberalismo económico, el intervencionismo militar y el de las naciones extranjeras, provocó que el genio legalista de don Venustiano Carranza, se comprometiera ante el pueblo mexicano a una lucha que lograra la total reestructuración de las bases sobre las cuales descansaba en ese entonces el pueblo de México. Venustiano Carranza comprendió que el restablecimiento de la Constitución de 1857 resultaba inadecuado para esa época, que era urgente establecer normas legales que respondieran a las necesidades del país.

Cabe anotar que en ese proyecto de Constitución únicamente se consignaron dos adiciones al articulado de la Constitución de 1857.

Se advierte que la idea de Don Venustiano Carranza era la de promulgar una Ley sobre Trabajo que solucionara la carencia de garantías al trabajador y no la de incluir en la Constitución un título sobre trabajo.

La constitución de 1917 fue promulgada el 5 de febrero de 1917 y el artículo 123 en la fracción XX; se establecieron los organismos encargados de conocer y resolver las diferencias surgidas entre patronos y obreros, órganos independientes del poder judicial; en ella se incluyeron todo tipo de garantías

laborales, anticipándose a la Constitución de Weimar, dándose entonces la derrota del individualismo y liberalismo al consagrar las garantías sociales.

En la Constitución de 1917 se otorgaron facultades legislativas al Congreso y a las legislaturas de los Estados para legislar en materia de trabajo.

A partir de 1918 se expidieron por cada estado las leyes correspondientes, tomando en cuenta las necesidades de cada región; destacaron entre las más importantes las de los estados de Veracruz y Yucatán. Veracruz fue el estado de la república que expidió con fecha 14 de Enero de 1918 la primera Ley del Trabajo, siendo gobernador del estado el general Cándido Aguilar. Fue tomada como ejemplo para los demás estados de la república y en su artículo 163 creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Artículo 163, título séptimo, Ley del Trabajo de Veracruz:

“Para la solución de todos los conflictos que surjan entre los patronos y trabajadores con motivo del Contrato de Trabajo y aplicación de esta Ley, se crean: I.- Las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje del Estado”.<sup>78</sup>

El Código de Trabajo del estado de Yucatán expedido, siendo Gobernador del Estado F. Carrillo, el 16 de Octubre de 1918, en su artículo 140 establece las juntas de Conciliación y Arbitraje como encargadas de resolver los conflictos obrero-patronales. Artículo 140<sup>79</sup>

“Para resolver y dirimir todas las controversias, diferencias y conflictos que se susciten entre patronos y obreros, habrá una Junta Central de Conciliación y Arbitraje en la Ciudad de Mérida, y una Junta de Conciliación y Arbitraje en cada Municipio del Estado”.

Se puede advertir que a partir de la expedición del artículo 123 constitucional no se establecía la competencia de los Tribunales del Trabajo,

---

<sup>78</sup> TOLEDANO, Lombardo. Características de la Legislación del Trabajo en México.s.p.i Pág. 943.

<sup>79</sup> Ibidem. Pág. 1027.

surgió como necesidad del orden práctico, al sobrevenir conflictos que afectaban a dos o más Estados de la Federación y por tanto hubo necesidad de ampliar la competencia de los Tribunales del Trabajo en ese entonces establecidos; lo que originó en el año de 1927 la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Regionales de Conciliación, los problemas acarreados por esta disposición se solucionaron con las reformas de los artículos 73, fracción X y 123 en su párrafo introductorio, que uniformó la Legislación de Trabajo en todo el país, siendo competencia, desde entonces, del Congreso Federal legislar en materia de trabajo; se dividió la competencia laboral en federal y local, correspondió a la primera conocer de las materias que específicamente indicaba la fracción X del artículo 73 constitucional y a la competencia local los demás conflictos que no se encontraban determinados.

#### **4.2 Figura y perfil del conciliador**

Partiendo de la base de que la conciliación es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, individuales o colectivos, con la intervención de un tercero cuya finalidad es llegar a un acuerdo que satisfaga los intereses de las partes, que además busca exhortar y ayudar a éstas para que encuentren una solución justa y equitativa a sus diferencias, se podría afirmar que todos los elementos que intervienen en la conciliación tienen una fuerza propia constituyendo elementos activos, ya que, si bien es cierto que la opinión del conciliador no posee fuerza obligatoria y que son las partes quienes finalmente deciden si aceptan o no, las alternativas y propuestas de solución, resulta innegable que la figura y participación del conciliador juega un papel importante en la negociación, pues debido a su imparcialidad, dedicación, experiencia y conocimiento en el ramo, su actividad no se limita sólo a llevar a cabo un acercamiento entre las partes, sino que extiende su función a la búsqueda de alternativas de solución para que de manera conjunta con los

interesados surjan propuestas que satisfagan los intereses de las partes en conflicto, generando así un acuerdo equitativo en donde ambos se consideren satisfechos.

El conciliador debe contar con las características, habilidades y cualidades que se requieren para el desempeño de esta función. Asimismo, el funcionario debe tener presente, entre otras, las siguientes aptitudes, cuya práctica facilitará y mejorará su función como servidor público:

1.- **Condiciones físicas y mentales óptimas.** Todo servidor público, en especial el conciliador, debe encontrarse en buenas condiciones tanto físicas como mentales para poder abordar en forma adecuada una negociación, ya que el estado de ánimo del funcionario es importante para intervenir, conducir y dirigir de manera eficaz y oportuna la conciliación encomendada. En condiciones óptimas, el funcionario tendrá mayores posibilidades de coadyuvar en la solución de los conflictos planteados por las partes.

2.- **Presencia.** Este punto se encuentra ligado al aspecto exterior del funcionario. El conciliador debe cuidar su apariencia personal, acudir a las negociaciones pulcro, aseado y bien vestido, de tal manera que inspire el respeto de las partes. La presencia e imagen del conciliador es importante y fundamental en una negociación, ya que en gran medida influye en la confianza y credibilidad que las partes puedan tener hacia el funcionario durante el desarrollo de la conciliación.

3. **Dedicación.** El conciliador debe mostrar interés hacia el conflicto planteado por las partes, consagrando su tiempo a escucharlos, atenderlos y coadyuvar con ellos en la búsqueda de alternativas de solución, hasta lograr un acuerdo que satisfaga las pretensiones de las partes, de una manera equitativa. El funcionario conciliador debe participar constante y activamente en las pláticas y en la elaboración de los convenios que celebren las partes como

resultado de la prestación del servicio público de conciliación, pudiendo incluso dejar constancia de su participación en los actos y hechos que se consignen.

4. **Paciencia.** La paciencia es la capacidad con la que debe contar el funcionario para actuar con tranquilidad y tolerancia frente a las partes, cuando así lo requiera el momento de la negociación en que se encuentre; debe ser transigente y condescendiente frente a los interesados; ser prudente y actuar con moderación frente a las partes, para dirigir eficazmente la negociación dentro de su ámbito de competencia. Eventualmente deberá participar de la misma forma en aspectos jurídicos, ya sea de interpretación de alguna norma o cláusula del pacto colectivo o de aplicación obligatoria, cuando así lo soliciten las partes o la propia concertación lo requiera. Debe, en todo momento, vigilar que los convenios que se celebren con motivo de su intervención estén conforme a derecho.

5.- **Amabilidad.** El conciliador debe tratar a las partes con cortesía, gentileza, cordialidad y benevolencia, de tal forma que el trato que el funcionario dé a las partes influya en éstas, para que esa misma actitud impere en todos cuando se encuentren en la mesa de negociación. La intervención del funcionario conciliador deberá ser con toda amabilidad, conforme a los lineamientos que establezca la coordinación, para que el servicio público de conciliación cumpla con su finalidad de avenir a las partes en la concertación, revisión, cumplimiento o terminación de contratos colectivos de trabajo.

6.- **Cortesía.** El respeto, la atención y la consideración que el conciliador muestre hacia las partes es importante para crear un ambiente adecuado en la negociación; de forma tal que los interesados sientan confianza en el funcionario y puedan manifestar con libertad, seguridad y tranquilidad lo que piensan y sienten respecto del conflicto planteado. El funcionario conciliador deberá atender a las partes con cortesía a fin de promover, con su intervención conciliatoria, el acuerdo entre trabajadores y patrones. Asimismo, deberá estar

atento para hacer sentir a las partes que con la oportuna intervención, de manera adecuada y cortés, se busca coadyuvar en la prevención o resolución, en su caso, de las diferencias existentes en la fuente de trabajo.

**7.- Evitar su propio desgaste.** El funcionario conciliador deberá tener presente, durante el transcurso de la negociación, tanto el tiempo que deberá invertir en cada una de las etapas, como las instancias ante las cuales es conveniente llevarlas a cabo, esto con el objeto de establecer las condiciones idóneas para un acuerdo satisfactorio; debe intervenir con prudencia y discreción, procurando resolver conciliatoriamente los conflictos laborales que surjan por las demandas colectivas planteadas por los trabajadores, a fin de evitar un desgaste excesivo de sí mismo. Como quedó apuntado, otra forma de evitar el desgaste del funcionario lo constituye el hecho de apoyarse en otros compañeros o acudir al respaldo de las instancias jerárquicas; esto es que atendiendo al grado de dificultad del conflicto, pudiera resultar conveniente el relevo o reemplazo del conciliador o la intervención del superior jerárquico.

La participación del conciliador, como se explicará, juega un papel muy importante en el proceso y muchas veces de ella dependerá el éxito de una negociación, para que el conciliador pueda llevar a cabo la negociación deberá tomar en cuenta que la información será mejor herramienta de trabajo y será tan valiosa que tendrá que utilizarla desde diferentes perspectivas, sobre empleadores y sindicatos, sobre convenios, laudos, contratos colectivos, contratos ley, sobre negociaciones y conflictos y sobre los acontecimientos y tendencias del momento.

El conciliador debe estar bien informado para intervenir en un conflicto, los preparativos de información con los que debe contar el conciliador depende en gran medida de la manera eficiente y capaz de reunir, analizar y facilitar dicha información requerida y si es necesario efectuar las investigaciones del caso. Los conciliadores deben disponer de diversos tipos de información

general y particular, relativa a los hechos que acontecen corrientemente en las ramas de la actividad en que actúan.

El conciliador debe tener a su alcance todo tipo de información general sobre los empleadores y los sindicatos que puedan ser parte en los conflictos sometidos a la negociación; es conveniente llevar un registro de las empresas más frecuentes en negociaciones, en el que podrían figurar, de cada una de ellas, datos sobre afiliaciones, asociaciones de empleadores, número de trabajadores, sindicato o sindicatos a que pertenecen y afiliación de éstos y conflictos en que ha estado implicado.

Con respecto a los sindicatos, puede llevarse también un registro en el que figuren datos tales como su afiliación, número de miembros, empresas en las que tiene afiliados, miembros del Comité Ejecutivo, relaciones en materia de negociaciones colectivas y huelgas en que ha estado implicado, central, domicilio y acreditación de la personalidad del compareciente con documento idóneo.

El conciliador debe obtener ejemplares de los convenios colectivos concluidos por medio de negociaciones y de acuerdos de conciliación, en especial los correspondientes a las ramas de actividad a su cargo o que se relacionen con ella. Es conveniente que el conciliador analice y catalogue por separado las diversas disposiciones, según las cuestiones a que se refiere. Así, en lo que respecta a los contratos colectivos podría compilar las cláusulas sobre salario, jornadas de trabajo, horas extraordinarias, antigüedad y tomar nota de las fechas de conclusión de los mismos, para que las negociaciones relacionadas con la renovación de un contrato comiencen antes de la fecha de su expiración, de esta manera está al tanto de la negociación en la que intervenga. Si las partes manifiestan que existen antecedentes sobre la problemática, el conciliador deberá documentarse recurriendo al área correspondiente, con prevención de tiempos, ya que dicha documentación

puede estar archivada o en otra área de la que las partes informaron; una vez que se cuente con dichos elementos, deberá estudiarlos y analizarlos.

El conciliador tendrá que conocer con el mayor detalle posible los antecedentes y hechos del caso, el conflicto suele manifestarse en el momento en que surge una diferencia entre las partes a propósito de la cuestión o de las cuestiones de que se trate, pero puede tener motivos subyacentes, por lo que el conciliador debe tener cuidado de no dejarse engañar por la apariencia superficial de un conflicto y no debe considerarlo como una mera diferencia; es preciso que trate de averiguar los motivos subyacentes y que procure comprenderlos para lograr una solución. El conciliador debe examinar los antecedentes, entre los que figuran las negociaciones y conflictos anteriores que existieron entre las partes, como puede ser el Contrato Colectivo de Trabajo, convenios o laudos.

Cuando se presenta el primer conflicto entre las partes es importante mantener la información al día, agregando toda la documentación relativa a la evolución de sus relaciones. El objetivo que se debe perseguir es preparar un registro para cada proceso de negociación, así, con el tiempo, se llegará a disponer de una documentación completa sobre las relaciones de todas las partes, entre las cuales puede surgir un conflicto que probablemente requerirán de la intervención del conciliador.

El conciliador debe mantenerse al tanto de los acontecimientos que probablemente ocurrirán en las relaciones entre empleadores y trabajadores o repercutirán en las demandas presentadas en las negociaciones colectivas y en los conflictos de trabajo; debe tener pleno conocimiento del manejo general de la problemática laboral socio-política y económica del país, de manera específica en la región en que se ubica la fuente de trabajo o bien de algún problema de carácter interpersonal entre sus trabajadores.

Algunas fuentes de información sobre los hechos que influyen en la situación laboral pueden ser la de los inspectores de trabajo que, al efectuar sus visitas, pueden enterarse de si en una empresa se está gestando un conflicto; los diarios y periódicos de gran difusión comunican, a veces, algunos acontecimientos importantes; también están las publicaciones de sindicatos, empresas y asociaciones de empleadores, incluidos los informes anuales y actas de reuniones de dichas organizaciones, con los que se puede tener conocimiento sobre los sucesos acaecidos en dichas organizaciones o sobre el movimiento sindical general; otra fuente son las encuestas sobre salarios y sueldos (salarios mínimos generales). Lo anterior son sólo algunas de las fuentes de información que podrá utilizar el conciliador.

#### **4.3 Técnicas de Conciliación**

La comunicación es una de las funciones más utilizadas en la conciliación y el éxito de ésta tiene mucho que ver con la actitud de las personas involucradas. Por lo anterior, el conciliador debe procurar que las partes mejoren su actitud frente al conflicto e intentar que éstas comprendan que:

- Negociar no es sinónimo de pelear;
- Conseguir lo que desea no quiere decir robárselo a los otros;
- La negociación no es una actividad que implique pérdida de tiempo, por el contrario, realizada correctamente es un enorme ahorro de tiempo, ya que todos los involucrados en el conflicto trabajan de manera conjunta en busca de alternativas que se traduzcan en beneficios mutuos y resultados positivos.

Con base en lo anterior, la persona que desempeña la función de conciliador va desarrollando sus propias técnicas a medida que adquiere experiencia y dependerá de su propia manera de ser.

Las técnicas de conciliación son tan diversas como la manera de ser de los conciliadores, muchos de ellos optan por hablar con las partes abierta y francamente, mientras que otros prefieren trabajar en forma más sutil y calculada, más activos y tomando iniciativas; otros desempeñan su papel con relativa pasividad o con menos acometividad. No se puede ser dogmático y afirmar que un estilo es mejor que otro, los logros no se han circunscrito a un estilo determinado; el conciliador debe tener su propia personalidad y con una técnica adecuada adquirir su propio estilo.

Es importante enumerar las técnicas más importantes con las que debe contar el conciliador para que obtenga los resultados esperados:<sup>80</sup>

1. Escuchar, percibir y analizar el conflicto de las partes;
2. Identificar las actitudes de cada una de las partes;
3. Identificar las posturas de las partes;
4. Valorar el desarrollo del conflicto;
5. Buscar solución que incluya todas las intenciones reales de las partes;

#### Escuchar, percibir y analizar el conflicto de las partes

La comunicación adecuada juega un papel de suma importancia en el proceso de negociación, pues si ésta es deficiente, puede ser causa de una negociación fallida. Al respecto es conveniente puntualizar que la comunicación implica un intercambio de ideas entre las partes, expresando emociones y alcanzando, juntos, niveles de entendimiento y comprensión.

El hablar sin escuchar es una de las mayores barreras en una negociación, por lo que el conciliador debe procurar que las partes se

---

<sup>80</sup> Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Guía del Conciliador, México, 2000

concentren en hacerse entender, así como entender a su contrario, ya que una interpretación errónea puede ser causa de distanciamiento entre las partes.

Asimismo, el conciliador debe escuchar atentamente a las partes para ir siguiendo paso a paso lo que dicen, sienten y piensan. El escuchar es importante porque denota su propia actitud y ésta repercutirá en la actitud que adopten las partes para con él. Pese a las repeticiones de comentarios, de declaraciones o la divergencia en la interpretación de la Ley o del Contrato Colectivo de Trabajo aplicable, el conciliador debe escuchar con atención y benevolencia, sin manifestar signo alguno de irritación, aburrimiento, impaciencia o parcialidad hacia alguna de las partes.

Otro aspecto importante que el conciliador debe tener presente en todo momento es el lenguaje o comunicación no verbal, que tiene que ver con las actitudes, los hechos y la manera en que expresan lo que piensan, de tal forma que el funcionario pueda percibir lo que realmente desean las partes.

Algunos consejos para mejorar la comunicación, tanto entre las partes como con el propio conciliador, son:

- Ser receptivo a lo que se está diciendo, concentrarse, entender el mensaje;
- Comprometerse a escuchar tan pronto como la otra persona comience a hablar;
- Escuchar entre líneas, estar atento a los hechos, actitudes y mensajes no verbales;
- No distraerse, concentrarse en el asunto que se está tratando;
- Responder a la persona que habla con preguntas que lo estimulen a aclarar el mensaje que se desea transmitir;
- Tomar nota de los puntos importantes;

### Identificar las actitudes de cada una de las partes

El negociar es un proceso complejo, cada persona involucrada aporta diferentes antecedentes, cultura, percepciones y valores. Por lo anterior y dado que el propósito del conciliador es lograr que reine la moderación y la objetividad en las discusiones, éste tendrá que comprender e identificar las causas que impidan a las partes abordar la cuestión racionalmente o aquellas que impliquen que los interesados adopten actitudes negativas que entorpezcan o alarguen una conciliación para dificultar el acuerdo que ponga fin a su conflicto, tales como el que un empleado de confianza dé malos tratos a los trabajadores; que la empresa no cumpla con un convenio celebrado; que los trabajadores bajen su ritmo de producción.

También se puede hablar de actitudes positivas que influyen y facilitan un acuerdo, como ejemplo, que haya una buena relación entre sindicato, empresa y trabajadores; la existencia de una buena cuota de producción, que repercute en que la empresa tenga mayores ganancias y pueda repartirlas entre sus trabajadores, reflejado en un buen incremento salarial y buenas prestaciones.

### Identificar las posturas de las partes

Al iniciar el proceso de negociación, el conciliador debe procurar tener una visión clara y detallada de lo que las partes desean obtener, procurando que las peticiones y propuestas formuladas por los interesados, en la mesa de negociación, sean precisas.

Asimismo, el funcionario deberá contar con la sensibilidad requerida para ir percibiendo y descubriendo, durante el transcurso de la negociación, la postura de las partes en cuanto a que sería óptimo obtener u ofrecer, así como las concesiones o reducciones que estarían dispuestas a realizar para que dentro del margen establecido entre ellas se conserve una posición de negociador. No hay que dejar del lado la importancia que reviste el conocer los

puntos fuertes y débiles de las partes que intervienen en la negociación, ya que el identificar lo que realmente desea cada uno de los participantes es crucial para llegar a un acuerdo satisfactorio. De tal forma que mientras más sepa el conciliador acerca de la gente con quien está negociando y mientras mejor comprenda sus necesidades, mayor control podrá obtener sobre el desarrollo de la negociación.

Es importante hacer notar que el conciliador tendrá que hacer gala de toda su experiencia para poder identificar las posturas de las partes, pues en ellas pueden influir presiones de diferentes tipos, como las políticas, sociales, económicas e incluso personales.

#### Valorar el desarrollo del conflicto

Para que el conciliador esté en posibilidad de valorar el desarrollo del conflicto, es importante establecer desde un inicio ciertos criterios objetivos con la finalidad de que ninguna de las partes imponga su voluntad de manera obstinada o intimidante. El establecer criterios objetivos consiste básicamente en ponerse de acuerdo con las partes sobre cómo se llevará la negociación, estableciendo parámetros imparciales que faciliten su proceso y desarrollo, sin dar ventaja a ninguna de las partes involucradas. De esta forma, al iniciar la negociación, las partes tendrán claramente establecida la forma en que se llevará a cabo, las etapas que abarcará y lo que se espera obtener durante su desarrollo.

Una vez que el conciliador escucha, percibe, analiza e identifica las actitudes de las partes, podrá valorar el desarrollo del conflicto y formarse un criterio de quiénes son los que entorpecen una negociación o, en su defecto, quiénes busca la conciliación con comentarios y alternativas de solución, lo que permitirá distinguir el grado de facultad de la negociación y el tiempo aproximado que deberán invertir para lograr una solución que satisfaga los intereses de ambas partes.

Asimismo, de dicha valoración, el funcionario podrá estar en aptitud de percibir un riesgo de rompimiento entre las partes que pudiese generar consecuencias negativas para éstas, tales como el cierre de una fuente de trabajo o la necesidad de emitir una resolución jurisdiccional por parte de la autoridad.

Buscar solución que incluya todas las intenciones reales de las partes

El conciliador debe hacer que las partes perciban que el obtener lo que desean no necesariamente implica que los demás no puedan obtener de igual forma lo que pretende; deben comprender que el trabajo será de manera conjunta, en vez de ponerse en contra de la gente, pues sólo así se producen mejores resultados para todos los involucrados. Así, el negociar no tiene por qué ser necesariamente una lucha de fuerzas o voluntades.

Buscar soluciones mutuamente beneficiosas para las partes se traduce, en ocasiones, en la necesidad de cambiarse al lado de la mesa que ocupan sus contrapartes en la negociación, alineando sus necesidades y deseos, y examinando los asuntos como un problema común y no como una batalla en la que cada parte pretenda ser la única beneficiada.

Para la búsqueda de soluciones el primer paso consistirá en definir el problema o los asuntos que lo han generado, esto es importante toda vez que la gente piensa que sabe de antemano cuáles son los asuntos a tratar, pero en realidad sólo se trata de posiciones; de forma tal que, en ocasiones, el asunto real no es si los trabajadores obtienen un elevado incremento y mayores prestaciones o si el patrón desea mantener bajos los costos, por el contrario, el asunto es cómo podemos alinear las legítimas preocupaciones de ambas partes, desarrollando quizá un sistema que garantice a los empleados salarios y beneficios justos, y que ofrezca seguridad financiera a la compañía.

El segundo paso, una vez definido el asunto, consiste en identificar los verdaderos deseos de ambos.

El buscar soluciones es básicamente que el conciliador, durante el desarrollo de la conciliación, combine todas las alternativas que las mismas partes ofrecen, a fin de estructurar una solución para lograr el acuerdo deseado.

a) Comparar las posturas. Comúnmente las partes consideran la negociación a partir de su propia perspectiva, por lo que es necesario que cada una de ellas se exprese sobre el conflicto planteado, discutiendo los intereses, deseos y razones de cada quien; de esta forma, todos los involucrados en la negociación estarán en posibilidad de conocer y saber qué es lo que en realidad quieren lograr mediante la negociación.

Posteriormente, el conciliador debe identificar las verdaderas intenciones y deseos de las partes. La habilidad para interrogar es importante para lograrlo, haciendo que las partes hablen más acerca de su posición y de lo que realmente desean.

Al estudiar todas las opciones o alternativas que las partes ofrecen, es factible comparar las diversas posturas y elegir cuál de ellas es la más viable de aceptación, sin perjudicar a ninguna de las partes.

b) Englobar las posturas. El conciliador debe cuidar que las partes no asuman la posición de que la única opción viable es aquella por la cual se obtenga provecho sólo para uno de los interesados, ya que compartiendo una meta común es más factible llegar a un acuerdo que los beneficie mutuamente. Al respecto, cabe decir que resulta más provechoso buscar semejanzas en las posturas de las partes, que enfocarse en las diferencias.

c) Sugerir opciones. La labor del conciliador, además de fungir como mediador y enlace entre las partes, debe llegar hasta la sugerencia de diversas

alternativas u opciones de solución a los diversos problemas planteados por las partes, lo que necesariamente fortalece la negociación.

La creatividad en la mesa de negociación es un aspecto importante que el conciliador debe procurar durante el proceso, ya que el generar ideas creativas, así como diversas alternativas y opciones para dar solución al conflicto o conflictos planteados, nos dirige hacia acuerdos mutuos.

Al tener un número considerable de ideas y propuestas, las partes, con apoyo del conciliador, deberán examinarlas y analizar su viabilidad o funcionalidad, realizando los ajustes pertinentes. De esta forma, los involucrados podrán ensamblar aquellas ideas o alternativas que sean factibles y que resulten aceptables para las partes. Cabe hacer notar que si todos estuvieron involucrados en la generación de ideas, resultará más factible que acepten algunas de las propuestas presentadas.

Una vez que las partes encuentren una solución y logren un acuerdo, el conciliador deberá asegurarse que los involucrados comprendan los detalles del acuerdo y que estén conscientes de qué es lo que se espera de cada uno de ellos, esto es, aclarar los detalles de compromiso, pasando entonces a ponerlo todo por escrito y elaborando, de manera conjunta, el acuerdo o convenio correspondiente.

Una parte importante del acuerdo es el hecho de que las partes le den seguimiento, que cada uno haga lo que dijo, en el tiempo y forma acordados; esto evitará, de manera importante, la generación de un nuevo conflicto.

#### **4.4 La importancia de incluir en la Ley Federal de Trabajo la figura del conciliador.**

El Objeto principal de este trabajo de tesis es demostrar que la conciliación es la mejor forma de solucionar los conflictos de trabajo en especial los colectivos, y mayor aun cuando ese conflicto desencadena la suspensión de

labores en la figura jurídica de la Huelga. Aun que la conciliación se puede dar en cualquier ámbito de las relaciones humanas, en materia laboral, la conciliación se convierte en un arte, en una disciplina que demanda constancia, dedicación, compromiso y que sus frutos son cosechados por todos, por beneficiar no solamente a las partes en conflicto, sino que evita el litigio y por ende cargas de trabajo para las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El incluir esta figura a la ley Federal de Trabajo fortalecería la impartición y administración de la justicia laboral, es el caso que durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo, las Juntas intentarían que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Debemos recordar que la conciliación es un medio de solución de las controversias que evita tardados litigios en perjuicio de los intereses de los trabajadores y de las empresas, de ahí la razón para privilegiar esta figura.

Actualmente la figura del conciliador se encuentra regulado en el Reglamento Interno de la Junta Federal de conciliación y Arbitraje, en los Capítulos VIII y XII artículos 22, 23 y 41<sup>81</sup>.

El personal Jurídico que integra la Junta se encuentra regulado en el Título Doce de la Ley Federal de Trabajo, pero la figura del Funcionario conciliador no se menciona en el artículo 625<sup>82</sup>.

---

<sup>81</sup> Capítulo VIII.

De las Coordinaciones de Conciliadores, y de Asesores de la Presidencia de la Junta

Artículo 22. Las Coordinaciones de Conciliadores contarán con un cuerpo de conciliadores que estará a cargo de un coordinador para asuntos colectivos y otro para asuntos individuales, y contarán con los conciliadores y personal jurídico y administrativo necesario para el buen funcionamiento de las mismas.

Artículo 23. Las Coordinaciones de Conciliadores tienen por objeto apoyar la conciliación de asuntos individuales y colectivos, en auxilio de los Presidentes de Junta Especial, y al Presidente Titular, y tendrán entre otras las siguientes funciones:

I. Privilegiar en toda la fase del proceso la conciliación como forma de solución en los conflictos colectivos e individuales;

II. La conciliación deberá estar a cargo de un conciliador con las cualidades inherentes a su cargo, procurando ante todo un buen trato con las partes, conocimiento del problema planteado y criterio jurídico para la solución al caso concreto;

<sup>82</sup> Artículo 625.- El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial.

Tomando en consideración las razones y motivos descritos en los párrafos anteriores, se propone que la figura del conciliador debe estar contemplada en la Ley Federal de Trabajo en el artículo 625 y 628 adicionando un Bis, por lo que se propone la siguiente redacción:

Artículo 625. El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y Presidentes de Junta Especial.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores de las entidades federativas y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente, determinarán el número de personas que serán asignadas a cada Junta Especial.

Artículo 628 Bis: El servicio público de conciliación se prestará a través de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores; los integrantes de las Juntas o por su personal jurídico.

Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;
- III. Tener dos años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y haberse capacitado en materia de conciliación;

IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y

V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrán la obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos colectivos e individuales de trabajo, mediante la conciliación. Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados

#### **4.5 Los beneficios de la conciliación como vía de solución de huelgas.**

La conciliación es el medio ideal para empatar los intereses de los factores de la producción, resultando relaciones laborales sanas, pacíficas y cordiales, esta situación favorece a la industria mexicana, para ingresar al mercado global de una manera firme, ante la constante competitividad entre las empresas nacionales y extranjeras. Fortalecer este medio de solución de conflictos laborales, favorecerá primero a las partes en conflicto, pero sus repercusiones las vivirá la sociedad en general, ya que de obtener soluciones a las peticiones de cada una de las partes, se evitara el estallamiento de la huelga, lo que permitirá mantener la fuente de trabajo de los trabajadores mexicanos.

Cuando los intereses son tan antagónicos gracias a la gran desigualdad social, la conciliación toma un matiz de arte, ya que gracias a este medio se han resuelto de manera pacífica los conflictos colectivos y de manera directa se evita el principal medio de presión de la clase trabajadora, ya que esta opción se diluye por los acuerdos y soluciones que han tomado los sindicatos, los trabajadores y las empresas. Hoy en día es importante entender que la huelga, por sus repercusiones económicas y sociales, no es un mecanismo favorable

para la sociedad en general ya que su impacto económico es brutal para las industrias mexicanas con una economía tan inestable como la nuestra, es por eso que los beneficios de la conciliación para el mercado laboral y en general para industria son muchas y pueden contribuir directamente en el aspecto económico del país.

El estado a través de la normatividad laboral y el correcto funcionamiento de los organismos estatales deberán garantizar el bien común, proporcionando a su población un desarrollo humano sustentable, paz y justicia social, contribuyendo en generar una economía competitiva, fortaleciendo las relaciones laborales productivas y equitativas, proporcionando todas las herramientas necesarias para resolver los conflictos que se generan a diferir los intereses de los factores de la producción, debiendo ser la conciliación una herramienta pública para resolver todo tipo de conflictos. Para reforzar esta investigación se pudo obtener informes estadísticos sobre las pláticas conciliatorias realizadas por la coordinación de conciliadores de asuntos colectivos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

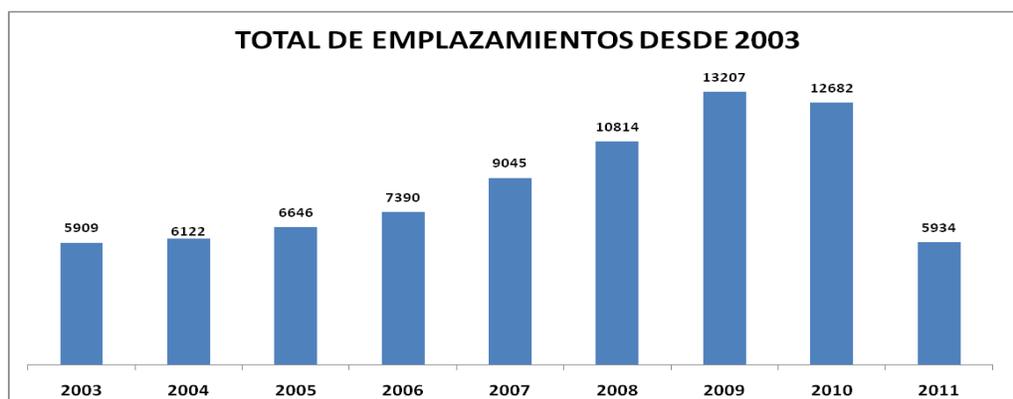
| PLATICAS CONCILIATORIAS |       |         |       |       |      |       |       |        |            |         |           |         |       |
|-------------------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|---------|-------|
| AÑO                     | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DIEMBRE | TOTAL |
| 2003                    | 251   | 183     | 165   | 132   | 146  | 93    | 84    | 51     | 56         | 71      | 68        | 58      | 1358  |
| 2004                    | 124   | 113     | 126   | 91    | 77   | 121   | 102   | 104    | 84         | 95      | 61        | 50      | 1148  |
| 2005                    | 183   | 220     | 203   | 202   | 163  | 183   | 102   | 177    | 130        | 135     | 145       | 118     | 1961  |
| 2006                    | 313   | 306     | 277   | 195   | 170  | 222   | 101   | 200    | 130        | 136     | 107       | 147     | 2304  |
| 2007                    | 509   | 710     | 713   | 371   | 491  | 391   | 233   | 123    | 142        | 165     | 414       | 229     | 4491  |
| 2008                    | 741   | 583     | 460   | 598   | 608  | 502   | 317   | 475    | 435        | 551     | 450       | 347     | 6067  |
| 2009                    | 679   | 770     | 663   | 564   | 526  | 564   | 382   | 499    | 420        | 438     | 293       | 291     | 6089  |
| 2010                    | 559   | 566     | 632   | 518   | 448  | 404   | 304   | 412    | 327        | 426     | 380       | 255     | 5231  |
| 2011                    | 498   | 527     | 535   | 335   | 281  | 275   | 196   |        |            |         |           |         | 2647  |

- FUENTE, JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Los datos presentados en este cuadro resaltan la función conciliatoria realizada por la Coordinación de conciliadores de la Junta Federal de

Conciliación y Arbitraje, donde históricamente los primeros meses del año aumentan las pláticas debido a revisiones contractuales y salariales.

En las siguientes graficas se demuestra la efectividad de la conciliación; se pretende reforzar nuestra tesis comparando la cantidad de pláticas conciliatorias, los emplazamientos a huelga y los estallamientos de los últimos 7 años; resultando de este análisis que mientras va en aumento las pláticas conciliatorias al igual que los emplazamientos, los estallamientos a Huelga han disminuido, lo que se concluye que la función conciliatoria es realmente efectiva ante el aumento de emplazamientos, consiguiendo la armonía entre los factores de la producción en todas las ramas de la industria, teniendo siempre como finalidad la conservación de una fuente de trabajo.





- FUENTE, JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Analizando la información anterior, nos damos cuenta la relación directa que existe entre el aumento de pláticas conciliatorias, con la cantidad de emplazamientos y huelgas estalladas desde 2003 a la fecha, es decir las conciliaciones han aumentado en cantidad, así como los emplazamientos, pero las huelgas estalladas han disminuido; en este resultado definitivamente a influido la calidad de la plática conciliatoria que prepara el funcionario conciliador para resolver los conflictos colectivos.

Invitar a pláticas conciliatorias es un esfuerzo constante de los funcionarios conciliadores para intentar solucionar los conflictos colectivos, ya que en lugar de recurrir a la presión de una Huelga se toma a la conciliación el parte aguas para desaparecer las diferencias y llegar a convenios y acuerdos por el bien de los trabajadores y de su fuente de empleo.

Sin duda la conciliación demuestra ser la mejor forma de solucionar los conflictos laborales en especial los colectivos debido al interés que representa para todos los trabajadores de una empresa o rama empresarial, si realmente queremos un México competitivo es momento para revalorar lo que no permite esa competitividad y fortalecer lo que ayuda a producir mas y mejor, lo que ayuda a tener mas fuentes de empleo y que por supuesto propicie una industria

con mejores condiciones de trabajo, con certidumbre laboral y mayor seguridad contractual y como consecuencia una mejor distribución de la riqueza.

Son varios los beneficios de la conciliación como una ruta mas rápida para la solución de los emplazamientos a huelga; afirmamos que durante la etapa de pre huelga la conciliación juega un papel muy importante para solución del conflicto, con ella se logra establecer acuerdos entre las partes, sin necesidad de llegar a una inminente huelga, que afectaría la fuente de trabajo de los trabajadores y principalmente se evitaría el procedimiento arbitral.

En los emplazamientos a huelga durante la fase pre huelga, la audiencia de conciliación se puede diferir en más de una ocasión, ello es válido y se justifica atendiendo el objetivo esencial, “la conciliación entre las partes”, aunque el artículo 926 de la Ley Federal de Trabajo establece que esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez, toda vez que en la práctica dependiendo del grado de avance de la negociación y lo complejo del conflicto, la Junta autoriza la prórroga del término de pre huelga, aun sin estar regulada en la Ley Federal de Trabajo, siempre y cuando lo solicitan de común acuerdo las partes, ya que de no hacerlo, iría en contra de la conciliación del conflicto y el riesgo de una inminente huelga.

De tal forma que proponemos la reforma del artículo 926 de la Ley Federal de Trabajo, permitiendo diferir la audiencia de conciliación las veces que sean necesarias para la solución del conflicto; y a su vez crear el artículo 926 bis, que establezca legalmente la figura de la prórroga del estallamiento de la fecha de la Huelga.

Actualmente el artículo 926 de la Ley Federal de Trabajo, se encuentra redactada de la siguiente manera:

Artículo 926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer

declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Para dar una mayor fuerza a nuestra hipótesis anteriormente escrita, proponemos la siguiente modificación a la redacción del artículo 926:

Artículo 926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores, **las veces que sean necesarias.**

De igual manera sería necesaria la creación del artículo 926 Bis, proponiendo la siguiente redacción:

Artículo 926 Bis. La Junta de Conciliación y Arbitraje, autorizara las prorrogas de la fecha de estallamiento a Huelga, las veces necesarias, siempre y cuando sean solicitadas por ambas partes y que dicha prórroga contribuya a la solución del conflicto.

Con estas propuestas se pretende que la audiencia de conciliación se pueda diferir las veces que sean necesarias, y por consiguiente se prorrogue la fecha de estallamiento de Huelga, siempre y cuando la autoridad laboral crea conveniente que con esta acción, se pueda dar la solución al conflicto que ocasiono el emplazamiento a Huelga.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La huelga es una expresión de descontento de la clase obrera, regulado en la mayor parte de las legislaciones internacionales, sin embargo este derecho de presión en una sociedad subdesarrollada, con desigualdad económica, pobreza y marginación se vuelve doblemente letal, ya que por un lado afecta al sector productivo, cerrando las fuentes de empleo y por otro a los trabajadores quienes dejan de percibir un salario.

**SEGUNDO:** Los métodos para solucionar la huelga han evolucionado, y hoy en día toman vital importancia por las consecuencias desfavorables, ya que una huelga prolongada se traduce en la desaparición de la fuente de empleo.

**TERCERO:** La conciliación es un medio económico y sustentable de solucionar la huelga, económico por que es bajo el costo en comparación a un juicio, y sustentable, porque genera acuerdos que se deberán mantener y continuarse en el tiempo, ocasionando relaciones colectivas pacíficas y productivas.

**CUARTA:** Es en las pláticas conciliatorias donde se puede propiciar la transacción, que en conflictos individuales no aplica por los derechos irrenunciables, pero en conflictos de naturaleza colectiva si se puede, por que contempla contraprestaciones futuras y resuelve el conflicto sin la intervención del juzgador, mediante sacrificios consentidos por ambas partes.

**QUINTA:** La Organización Internacional del Trabajo (OIT), favorece preferentemente a la conciliación como el método ideal de solucionar los conflictos de trabajo, en especial a la huelga, por sus repercusiones desfavorables en la productividad y competitividad de cualquier nación.

**SEXTA:** Resolver los conflictos laborales por medio de la conciliación, a sido y es una prioridad del gobierno federal, siendo el Plan Nacional de

Desarrollo la plataforma para que la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, fortalezca la función conciliatoria en las Juntas de Conciliación y Arbitraje

**SÉPTIMA:** Fortalecer la figura del conciliador es fundamental para garantizar la armonía, paz y tranquilidad que deben privar en las relaciones obrero-patronales, y para conseguirlo es importante integrar la figura del funcionario conciliador a la Ley Federal de Trabajo, reformando el artículo 625, y creando el artículo 628 bis, propuestas que redactamos en el capítulo 4.4.

**OCTAVA:** El número de emplazamientos a Huelga se han elevado, en el 2009 con 13207, en el 2010 con 12682 y en lo que va del 2011 han sido 5934, en comparación de 1993 que hubo 7531; sin embargo al aumentarse las pláticas conciliatorias en 2009 son 6089 pláticas, en 2010 son 5231 y en lo que va del 2011, 2647 pláticas, se ha logrado reducir estallamientos a huelga, 19 en el 2009, en el 2010 solo 10, y en lo que va del 2011 han sido 7 estallamientos; si hacemos una comparación entre lo que va del 2011 y los 155 estallamientos que ocurrieron en 1993, nos resulta una diferencia del 95.48%.

**NOVENA:** La mayor beneficiada por la conciliación es la industria mexicana, ganando más competitividad y productividad, fortaleciendo sustentablemente la economía nacional, lo cual invariablemente ayudará hacer frente al impacto de la globalización y apertura de mercados.

**DÉCIMA:** Se propone reformar el artículo 926, anexando la figura de la prórroga de la fecha de estallamiento de la huelga, permitiendo que la audiencia de conciliación se difiera cuantas veces sea necesario para la solución del conflicto, la propuesta la redactamos en el capítulo 4.5.

**DÉCIMA PRIMERA:** La huelga es una expresión colectiva de ideas, miedos y rencores, el verdadero desarrollo de una sociedad se encuentra en saber entender y conciliar todo tipo de expresiones humanas.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1 BECERRIL MENDOZA, José Francisco, La Conciliación, Reseña Bibliográfica, La Conciliación en los Conflictos de Trabajo, publicada por la OIT, Ginebra , Suiza,1974, Adaptada a la Legislación Laboral Mexicana, Junta Local De Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, s.a.p.
- 2 CASTORENA, J. JESÚS, Manual de Derecho Obrero, sexta edición, S Editorial. México 1954.
- 3 CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de Derecho laboral. Novena edición, Editorial Trillas, México 1999.
- 4 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales. Tercera edición. Editorial Trillas, México, 1989.
- 5 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Segunda edición, Editorial Trillas, México 1994.
- 6 CAVAZOS FLORES, Baltasar. Flashes laborales de actualidad e interés general, Editorial Taxxx, México, 2002.
- 7 CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho procesal del trabajo. Tercera Edición. México, Editorial Esfinge, 2005.
- 8 CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Jurisprudencia laboral comentada. Cuarta edición, México, Editorial Esfinge, 2008.
- 9 CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho sindical. Cuarta edición, Editorial Esfinge, México, 2002.
- 10 DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México.2006.
- 11 DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Segunda edición, Editorial Porrúa México, 2000.

12 DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Novena Edición, Editorial Porrúa, México 2002.

13 DE LA CUEVA, DE FERRARI, RUSSOMANO, ALONSO OLEA, RUPRECHT, ALLOCATI Y OTROS. Derecho Colectivo Laboral (Asociaciones profesionales y convenios colectivos). Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1973.

14 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Vigésima Primera Edición, Editorial Porrúa, México 2008.

15 DE BUEN LOZANO, Néstor y otros. La solución de los conflictos laborales. S.T.P.S. Cía. Litográfica Rendón, México 1985.

16 ETALA, Carlos Alberto, Derecho Colectivo De Trabajo. Asociaciones Sindicales, Convenios Colectivos, Conflictos, Conciliación y Arbitraje, Huelga., Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina 2001.

17 ERMIDA URIARTE, Oscar. La política Laboral de los Gobiernos Progresistas, Fundación Friedrich Ebert, Uruguay, 2007.

18 GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del trabajo. Décima octava edición, Editorial Porrúa, México 1994.

19 J. KOYE, Dionisio, Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, Tercera Edición, Editorial Themis, México, 2002.

20 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Guía del Conciliador, México, 2000.

21 LOMBARDO TOLEDANO. Características de la Legislación del Trabajo en México. Spi.

22 OLVERA QUINTERO, Jorge, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 2001.

23 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La Conciliación en los Conflictos de Trabajo, Ginebra Suiza, 1974.

24 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga. Cuarta Edición, Ginebra Suiza, 2000.

25 PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente. La Huelga en el Sistema Jurídico Mexicano. Sus perspectivas en la Cultura laboral del siglo XXI. Editorial Sista, México 2007.

26 PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho procesal del trabajo. Spi.

27 PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Teoría y práctica de la huelga en México, Editorial Porrúa, México 1989.

28 RUÍZ LUGO, Sergio. Prontuario de la huelga, explicaciones prácticas. Editorial Sista, México 2000.

29 SANTOS, Azuela, Héctor, Derecho Colectivo de Trabajo, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1997.

30 SANTOS, Azuela, Héctor, Elementos de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1994.

31 SEHREGLE, JOHANNES. La Conciliación en América Latina. Editado por el Congreso del Trabajo y Previsión Social, México, 1980.

32 TENA SUCK, Rafael e MORALES, Hugo Ítalo. Derecho procesal del trabajo. Cuarta edición, Editorial Trillas, México 1995.

33 TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado teórico práctico de Derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, México, 1978.

34 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Porrúa, México, 1992.

## **LEGISLACIÓN**

1. Código Civil Federal, Editorial Sista, México 2011.
2. Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México 2011.
3. Ley Federal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A de C.V, México 2011.
4. Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012.
5. Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

## **METODOLOGÍA**

1. GARCÍA FERNÁNDEZ, Dora, Metodología del Trabajo de Investigación, Segunda edición, Editorial Trillas, México 2004.
2. LUNA CASTILLO, Antonio, Metodología de la Tesis, Editorial. Trillas, México, 1996.
3. ZORRILLA ARENA, Santiago, Introducción a la Metodología de Investigación, Décima cuarta edición, Editorial México, México 1998.

## **HEMEROGRAFÍA.**

1. Página Web del periódico el Economista, Sección Corporativos, del 16 de Marzo del 2010, <http://www.economista.com.mx>.
2. Página Web del periódico el Sol de México, Sección Finanzas, del 18 de Agosto del 2010, <http://www.oem.com.mx>.
3. Página Web del periódico el Universal, Sección Estados, del 10 de Junio del 2010, <http://www.eluniversal.com.mx>.

## OTRAS FUENTES

1. Diccionario Jurídico Espasa, Ed. Espasa Calpe, S.A; Madrid, 1999.
2. Página Web de la Organización Internacional del Trabajo, <http://www.oit.org.pe>
3. Página Web de la Secretaría de Trabajo y Previsión social, <http://www.stps.gob.com.mx>
4. Revista Internacional del Trabajo, OIT, 1985.
5. Revista Internacional del Trabajo, OIT, 1994.