

iurisdictio

**Revista del Tribunal Estatal de Conciliación y
Arbitraje del Estado de México**

iurisdictio

**Revista del Tribunal Estatal de Conciliación y
Arbitraje del Estado de México**

abril-junio
Número 3 Año 2012

Primera edición: abril, 2012

Reserva de derechos: 04-2011-120511500800-102

Certificado de licitud de título y contenido: en trámite

ISSN: en trámite

Dictamen Técnico de Imagen Institucional número 214060000/530/2011

Número de Autorización CE:204/05/01/11-01

El presente número fue financiado por el H. Ayuntamiento Constitucional de Tlalnepantla de Baz, administración 2009-2012.

Las opiniones sustentadas en los trabajos contenidos en esta revista, corresponden exclusivamente a sus autores. El hecho de su publicación no implica que *iurisdictio* se solidarice con su contenido.

La revista *iurisdictio* es una publicación de distribución gratuita, sin fines de lucro. La publicación de las colaboraciones que aparecen en esta revista supone que los autores ceden sus derechos a *iurisdictio* y otorgan el permiso para que sus colaboraciones se publiquen y difundan en la revista en formato impreso y digital.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de esta publicación sin previa autorización de los autores y del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de México.

Los datos personales de los colaboradores proporcionados a esta revista se encuentran debidamente protegidos y son usados exclusivamente para fines académicos.

DIRECTORIO DE REVISTA

Presidente

Mtro. Cruz Juvenal Roa Sánchez
Secretario del Trabajo

Director General

Dr. José Noé Gómora Colín
Presidente del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje
del Estado de México

Directora Editorial

Lic. Laura Magalli García Escutia

Secretaria Técnica Editorial

Lic. Adriana Hernández Arzate

Corrección de estilo

Lic. Berenice Ortega Villela
Lic. Óscar A. G. Conde

Diseño

El Imaginario Studio

COMITÉ EDITORIAL

Octavio AVENDAÑO CARBALLIDO
Eruviel ÁVILA VILLEGAS
Rosalinda Elizabeth BENÍTEZ GONZÁLEZ
V. Humberto BENÍTEZ TREVIÑO
José Benjamín BERNAL SUÁREZ
Alfonso BOUZAS ORTIZ
Jorge CARPIZO MAC GREGOR †
José DÁVALOS MORALES
Susana DÁVALOS TORRES
Vicente FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
Jorge FERNÁNDEZ RUÍZ
Héctor FIX-FIERRO
José Noé GÓMORA COLÍN
Sandra GÓMORA JUÁREZ
Adriana HERNÁNDEZ ARZATE
Aleida HERNÁNDEZ CERVANTES
María Patricia KURCZYN VILLALOBOS
José Manuel LASTRA LASTRA
Miguel Alejandro LÓPEZ OLVERA
María del CARMEN MACÍAS VÁZQUEZ
José MARTÍNEZ PICHARDO
Hugo Ítalo MORALES SALDAÑA
Tomás Héctor NATIVIDAD SÁNCHEZ
Jorge OLVERA GARCÍA
Margarita PALOMINO GUERRERO
Carlos Alberto PUIG HERNÁNDEZ
Rafael QUINTANA MIRANDA
Carlos REYNOSO CASTILLO
Cruz Juvenal ROA SÁNCHEZ
Alfredo SÁNCHEZ CASTAÑEDA
Rafael TENA SUCK
Diego VALADÉS RÍOS
María Guadalupe ZAMORA NÚÑEZ

iurisdictionio

Revista del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje
del Estado de México

Número 3

Año 2012

ÍNDICE

Presentación 15

ARTÍCULOS

La conciliación en materia de huelga 21
Carlos Alberto PUIG HERNÁNDEZ

ENSAYOS

El arte de la conciliación 63
Aldo HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ

Limitaciones al derecho colectivo del trabajo por la vía burocrática 73
Jesús GONZÁLEZ RAMÍREZ

ANÁLISIS LEGISLATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Sindicalismo en el Estado de México 81
Néstor DE BUEN LOZANO

La jurisprudencia: una nueva vitalidad en la décima época 87
Ángel PICHARDO DÍAZ

Responsabilidad, relación de trabajo y suministro de mano de obra.
Comentario a partir de la jurisprudencia I.3o.T. J/28 (9a.) **93**
OSCAR ZAVALA GAMBOA

RESEÑAS

VON BOGDANDY, Armin, FIX-FIERRO, Héctor, MORALES ANTONIAZZI, Mariela y FERRER MAC GREGOR, Eduardo (coords.), *La construcción y papel de los derechos sociales fundamentales*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011, 464 pp. **103**
LILIANA GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ

CRITERIOS EDITORIALES **111**

PRESENTACIÓN

Celebramos con sumo agrado la publicación del tercer número de *iurisdictio*, resultado del trabajo de destacados juristas que, con sus interesantes opiniones, marcan la pauta del derecho laboral, burocrático y de justicia social, del siglo XXI.

En esta ocasión, en la sección de ARTÍCULOS, encontramos un excelente análisis jurídico realizado por el doctor Carlos Alberto Puig Hernández, respecto de las modificaciones que ha sufrido el ejercicio del derecho a huelga, desde la regulación contenida en la *Ley Federal del Trabajo* del 28 de agosto de 1931, en donde la entrega del pliego de peticiones y el arreglo, era de manera directa entre trabajadores y patrones, sin la intervención de alguna autoridad laboral; hasta las reformas y adiciones a dicha ley, promovidas por el presidente de la república, Manuel Ávila Camacho, vigentes a partir del 11 de abril de 1941, con las cuales se exigió como formalidad que el escrito de emplazamiento a huelga sea presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que a su vez, el Presidente de la Junta notifique al empleador, generando un nuevo esquema legal en el ejercicio de la huelga, que resulta de carácter triangular.

La conciliación, como medio alternativo para la solución de conflictos, es uno de los temas que se aborda en la sección de ENSAYOS. Tal y como lo señala el licenciado Aldo Hernández Hernández, el conflicto forma parte natural de la vida de las personas, por lo que al encontrarnos frente a ese choque de opiniones o intereses, se debe analizar su naturaleza a fin de establecer cuál es la forma o procedimiento idóneo para la búsqueda de soluciones que se encuadren en el respeto de códigos de conducta previamente establecidos.

Otro tema inserto en esta sección es el analizado por el licenciado Jesús González Ramírez referente el estudio del derecho del trabajo a nivel burocrático. El autor hace un recorrido por algunas figuras jurídicas fundamentales como el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga. Y concluye que,

en el ámbito burocrático estatal, el objetivo de la huelga debe ser ampliado para dar vigor al derecho colectivo del trabajo, como el instrumento más idóneo para lograr mejores condiciones de vida para los servidores públicos.

La sección de ESTUDIOS LEGISLATIVOS Y JURISPRUDENCIALES se enriquece con las opiniones vertidas por especialistas que estudian el acontecer de actualidad, siempre marcando una pauta para que el lector reflexione y emita su propio punto de vista.

En primer lugar, tenemos el estudio realizado por el doctor Néstor de Buen, sobre la *Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios*, vigente en el Estado de México, en donde cuestiona el tema del sindicalismo, al señalar que, al igual que en la *Ley Federal del Trabajo*, diversas leyes burocráticas limitan el ejercicio de una adecuada libertad sindical, al contener textos que resultan confusos, y hasta cierto punto inoperantes.

Por otra parte, el licenciado Ángel Pichardo Díaz, aborda el tema de la jurisprudencia, figura jurídica que ha cobrado importancia en la impartición de justicia, tanto en el ámbito nacional como internacional, pero particularmente, en palabras del propio autor, se perfila como un elemento clave para aclarar y acercar la justicia a los justiciables.

Finaliza esta sección el estudio jurisprudencial que aborda la figura del contrato de suministro, desde la perspectiva laboral, y la problemática que implica al ser una forma no regulada en la ley, pero sí reconocida por la jurisprudencia mexicana, la cual establece que tanto la empresa usuaria como la suministradora, tienen responsabilidad solidaria con el trabajador, toda vez que ambas se constituyen como la unidad económica señalada en el artículo 16 de la *Ley Federal del Trabajo*.

Con el propósito de difundir las publicaciones de destacados juristas, *iurisdictio* incorpora una nueva sección denominada RESEÑAS de Libros, incluyendo en este número la obra coordinada por grandes académicos como los son Armin von Bogdandy, Héctor Fix-Fierro, Mariela Morales Antoniazzi y Eduardo Ferrer Mac Gregor, misma que se intitula *La construcción y papel de los derechos sociales fundamentales*, cuyo texto resulta ampliamente recomendable para quienes desean conocer más de la conceptualización, significado y trascendencia de los derechos sociales.

Con el presente número, *iurisdictio. Revista del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje*, expone al lector temas de trascendencia actual, en los ámbitos académico, jurídico y social,

pero sobre todo busca acercar a los diferentes actores de la sociedad, para establecer un diálogo permanente en beneficio de los derechos de los trabajadores, la impartición de justicia y la consolidación de la paz social.

DIRECTOR GENERAL DE *IURISDICTIO*

ARTÍCULOS

LA CONCILIACIÓN EN MATERIA DE HUELGA

Carlos Alberto PUIG HERNÁNDEZ¹

RESUMEN: En la primera etapa del ejercicio del derecho de huelga, regulada por la Ley Federal del Trabajo del 28 de agosto de 1931, tanto la entrega del pliego de peticiones como el arreglo entre trabajadores y patrones eran de manera directa, sin la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje o de alguna otra autoridad laboral, esquema legal que cambió con motivo de las reformas y adiciones a la ley laboral citada, que promovió el presidente Manuel Ávila Camacho y aprobó el Congreso de la Unión, vigentes a partir del 11 de abril de 1941, ya que -a partir de esta fecha- el escrito de emplazamiento debe ser presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que su presidente haga entrega del duplicado respectivo al empleador, con lo cual se genera un nuevo esquema legal en el ejercicio de la huelga, que resulta de carácter triangular, además de que los trabajadores deben asistir al acto de conciliación, ya que de no hacerlo, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga; esta modificación legislativa y las posteriores etapas legales del ejercicio triangular del derecho de huelga así como sus principales características constituyen el contenido del presente estudio jurídico.

PALABRAS CLAVE: conciliación, huelga, *inter partes* y triangular.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Bases constitucionales de la huelga*. III. *Legislación local del trabajo*. IV. *Esquema legal de la huelga en 1931: ejercicio inter partes*. V. *Nuevo esquema legal de la huelga en 1941: ejercicio triangular*. VI. *1970: segunda etapa del ejercicio triangular del derecho de huelga*. VII. *1980: tercera etapa del ejercicio triangular del derecho de huelga*.

¹ Licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos y Doctor en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México. Magistrado del Tribunal Electoral del Estado de Morelos.

I. INTRODUCCIÓN

La palabra conciliación (del latín: *conciliatio*, *-ōnis*), de acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, significa: *Acción y efecto de conciliar* y aplicada al Derecho, expresa: *Acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado*;² a su vez, el verbo *conciliar* (del latín: *conciliāre*) significa: 1. tr. Componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. 2. tr. Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias. 3. tr. Granjear o ganar los ánimos y la benevolencia, o, alguna vez, el odio y aborrecimiento.³ Por lo tanto, en los casos de huelga, el acuerdo de voluntades entre el sindicato o coalición emplazante con el empleador emplazado, que permita el ajuste de las peticiones contenidas en el pliego respectivo, será una de las vías más convenientes para las partes en conflicto, que resuelva el problema laboral planteado.

El compromiso bipartito es una de las causas especiales que pone fin a una huelga, como expresamente lo consigna el artículo (en lo sucesivo: a.) 470 de la Ley Federal del Trabajo en vigor (en adelante: LFT), ya que dicho precepto dispone que la huelga terminará “*por acuerdo de los trabajadores huelguistas y los patrones*”; sin embargo, como se desprende de esta hipótesis, se contempla el arreglo una vez ocurrida la etapa de suspensión de las labores, comúnmente conocida como estallamiento de la huelga, ya que –en el supuesto legal mencionado– se utiliza el nombre común en plural de huelguistas, es decir, de personas que participan en una huelga, por lo cual, las actividades que lleven al cabo las partes en conflicto y las autoridades laborales competentes, encaminadas a conseguir ese arreglo, no serán materia del presente trabajo de investigación, sino solo las diligencias que tanto los sujetos de la relación colectiva laboral como las Juntas de Conciliación y Arbitraje (con posterioridad: JCA) realicen dentro del período conocido como *prehuelga*, el cual: “... inicia el día y hora en que al patrón le es entregado el pliego de peticiones por conducto

2 Española, Real Academia, *Diccionario de la Lengua Española*, Vigésima segunda edición, voz *conciliación* consulta del 12/mayo/2012. http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=conciliación

3 *Ibid.*, consulta del 12/mayo/2012. http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=conciliar

de la autoridad competente y concluye el momento en que se suspenden las labores, es decir, cuando estalla la huelga.”⁴

En la suspensión colectiva del trabajo a través de la cual se manifiesta la huelga, la que se concibe como un medio de presión hacia el empleador a fin de que acepte las peticiones incluidas en el pliego correspondiente, la vía conciliatoria como fórmula de arreglo es consustancial a este derecho laboral y así tenemos que –desde la época presidencial de Sebastián Lerdo de Tejada, en el siglo XIX– el escritor y político juarista Guillermo Prieto, al relatar la huelga de los sombrereros ocurrida en el año de 1875, mencionó: “(...) Tratóse de la injusticia de la rebaja, y se apeló a la huelga, es decir a la separación en masa de los oficiales de los talleres *para buscar la conciliación de intereses.*”⁵

Si bien es cierto que el concierto de voluntades para solucionar los conflictos colectivos del trabajo tiene una gran cantidad de simpatizantes, también lo es que existen personas que cuestionan los efectos positivos de esta fórmula de arreglo, como –por ejemplo– Severo Iglesias quien señala que:

La huelga, el arma más importante de la lucha sindical es conjurada por medio de negociaciones sobre el contrato colectivo de trabajo, sustituyendo la acción de la masa trabajadora por el regateo administrativo, los arreglos, las componendas, etc. De esta manera, la clase obrera no se educa social ni políticamente, ni puede mostrar su poder.⁶

La Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo: OIT) concibe a la conciliación y a la mediación como procedimientos con base en los cuales, las partes en el curso de las negociaciones o cuando las negociaciones se dificultan, reciben la asistencia de un tercero para llegar más fácilmente a un acuerdo y así señala que

...la conciliación será el procedimiento por el cual el tercero reunirá a las dos partes, las estimulará a examinar sus

4 Puig Hernández, Carlos Alberto, *Temas sobre el procedimiento de huelga*, México, Porrúa, 2007, p. 51.

5 Prieto, Guillermo, “La huelga de los sombrereros”, *Revista Universal*, T. X, n. 126, 3 de junio de 1875, consultada en “Textos Clásicos: La huelga”, *Historia Obrera 2*, Vol. 1, N° 2, Septiembre 1974, México, Centro de Estudios Históricos y Sociales del Movimiento Obrero, p. 34. Nota: las cursivas son nuestras para destacar la parte relativa de la cita que se relaciona con el tema analizado.

6 Iglesias, Severo, *Sindicalismo y Socialismo en México*, 1970, Editorial Grijalbo, México, pp. 162-163.

diferencias y les ayudará a idear sus propios intentos de solución, mientras que en la mediación el tercero prestará una asistencia más directa para encontrar una solución aceptable, yendo hasta someter sus propias propuestas a la consideración de los interesados.⁷

De acuerdo con la práctica forense laboral, en materia de huelga, la intervención de las JCA en nuestro país, adopta ambas modalidades, es decir, tanto la conciliación como la mediación.

Es importante destacar que la actividad conciliatoria de las JCA no representa el ejercicio de su actividad jurisdiccional, sino que constituyen un acto de carácter administrativo, como lo señala Jorge Carpizo:

Las juntas tienen un doble cometido: la conciliación que no es un pleno acto jurisdiccional y el arbitraje que consiste en dirimir las controversias que se susciten entre el trabajo y el capital, ya sean de índole colectiva o individual, porque las cláusulas del contrato colectivo influyen en el individual; y éste es el verdadero sentido de las fracciones XX y XXI.⁸

II. BASES CONSTITUCIONALES DE LA HUELGA

El artículo (en adelante: A.) 123⁹ de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (en lo sucesivo: CPEUM), promulgada por Venustiano Carranza el día 5 de febrero de 1917 y que inició su vigencia con fecha 1º de mayo de ese mismo año, en términos de su artículo primero transitorio, no contenía alguna disposición que hiciera referencia al tema central del presente ensayo, esto es, a la conciliación en el ejercicio del derecho de huelga, ya que la fracción XVII

7 Trabajo, Oficina Internacional del, *Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo. Estudio Comparativo*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, segunda impresión, 1987, p. 19.

8 Carpizo, Jorge, "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje", *Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, México, 1975, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, p. 40.

9 La creación del Apartado A con treinta y un fracciones, para regular las relaciones laborales entre particulares, obreros, empleados domésticos, artesanos y, en general, todo contrato de trabajo, y del Apartado B con catorce fracciones, para regular las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión, los gobiernos del Distrito Federal y de los territorios y sus trabajadores, ocurre por decreto publicado en el "Diario Oficial" de la Federación (en adelante: DOF) del día 5 de diciembre de 1960.

solo dispuso que las leyes reconocerían a las huelgas como un derecho a favor de los obreros y la fracción XVIII estableció las definiciones de huelgas lícitas e ilícitas así como la obligación de los trabajadores de los servicios públicos de dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, y la exclusión de los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, los cuales no estarían comprendidos en las disposiciones de dicha fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

III. LEGISLACIÓN LOCAL DEL TRABAJO

El párrafo (con posterioridad: Pfo.) Introdutorio del A. 123 de nuestra carta magna, dispuso que el Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados expedirían las leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases contenidas en el propio precepto, las cuales regirían el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo, por lo cual –en esta etapa inicial de nuestra legislación– fueron los congresos locales los que aprobaron las leyes laborales correspondientes a cada uno de los estados miembros de la federación y el Congreso de la Unión por cuanto al Distrito Federal.

Este período legislativo en la materia laboral de nuestro país, que podemos ubicar cronológicamente entre los días 1º de mayo de 1917 y 27 de agosto de 1931, es decir, entre el inicio de la vigencia del Pfo. Introdutorio del citado A. 123 Constitucional y el día previo a la aplicación de la LFT aprobada por el H. Congreso de la Unión, corresponde a la etapa que se conoce como de la normativa local del trabajo, ya que eran los poderes legislativos de los estados y el Congreso de la Unión por lo que se refería al Distrito Federal, los que debían aprobar dichas leyes, cuyo ámbito territorial de aplicación se limitaba a la porción geográfica de cada entidad federativa.¹⁰

10 La compilación de las leyes locales correspondientes a este período, puede consultarse en: Trabajo, De

El mencionado Pfo. Inicial del A. 123 Constitucional, fue reformado mediante decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* (en adelante: DOF) del día seis de septiembre de mil novecientos veintinueve, para suprimir la facultad originalmente atribuida a los congresos locales y al de la Unión en cuanto al Distrito Federal, para expedir las leyes del trabajo correspondientes a sus respectivas entidades federativas, y transferirla al H. Congreso Federal, a fin de que fuese –como actualmente ocurre– el Poder Legislativo Federal, el que expidiese las leyes de materia laboral aplicables en todo el territorio nacional que, sin contravenir las bases contenidas en el propio precepto, regirían entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

IV. ESQUEMA LEGAL DE LA HUELGA EN 1931: EJERCICIO *INTER PARTES*

En ejercicio de la atribución contenida en el nuevo texto del Pfo. Inicial del referido A. 123 de nuestra CPEUM, el H. Congreso de la Unión aprobó, con fecha 18 de agosto de 1931, nuestra primera Ley Federal del Trabajo (en adelante. LFT-1931), la cual se publicó en el DOF del 28 de los mismos mes y año e inició su vigencia desde la fecha de su promulgación, de conformidad con lo dispuesto en su a. Transitorio Primero; en el Título Quinto de dicho ordenamiento legal denominado “De las coaliciones, huelgas y paros”, incluyó los artículos 258 a 283 y en términos del texto original del a. 265 de la LFT-1931, antes de declarar la huelga los trabajadores debían:

a) Formular sus peticiones por escrito dirigido al patrón, en el cual se fijará un plazo no menor de seis días para llevarla a cabo, excepto cuando se tratara de servicios públicos, en cuyo caso el aviso debía ser dado con diez días de anticipación, y se expresara el día y hora en que comenzaría la huelga;

b) Enviar copia a la JCA respectiva, del escrito de peticiones dirigido al patrón; y

partamento del, *Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos*, Introducción de Vicente Lombardo Toledano, 1928, Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1255 pp.

c) Esperar que el patrón o sus representantes respondieran negativamente la petición de los trabajadores o no la constataran, dentro del término fijado.

Por su parte, el tenor original del a. 267 establecía que las conferencias entre patrones y trabajadores para llegar a un arreglo, no suspenderían los efectos de los avisos que exigía el a. 265.

Del contenido de ambos numerales se desprende que el ejercicio del derecho de huelga, en el esquema inicialmente aprobado por el legislador federal y que inició su vigencia el 28 de agosto de 1931, no contemplaba la presentación del pliego de peticiones ante la JCA, acompañado de una copia que el presidente de dicha junta debía hacer llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la recibía, sino que los trabajadores directamente entregaban dicho escrito al empleador y solo enviaban copia del mismo a la JCA respectiva, para su conocimiento, y a partir de ese momento, se iniciaban reuniones directas entre los dos sujetos de la relación colectiva del trabajo -sin la intervención de alguna autoridad- para llegar a un arreglo, conferencias que no anulaban los efectos del aviso de huelga, pues éste continuaba transcurriendo.

Las características referidas en el párrafo anterior nos permiten calificar este diseño legal como un *ejercicio del derecho de huelga inter partes*, dado que la entrega del escrito de emplazamiento y las negociaciones encaminadas a resolver el conflicto laboral relacionado con la huelga, se realizaban directamente entre los trabajadores y el patrón, en tanto que la JCA no intervenía hasta que, al no haber arreglo entre las partes, los trabajadores suspendían las labores en la empresa o negociación afectada y era, entonces, el momento en que dicha autoridad laboral iniciaba su participación legal, para resolver si la huelga:

a) Había sido ilícita, en términos del a. 263 de la LFT-1931, en razón de que la mayoría de los huelguistas hubiera realizado actos violentos contra las personas o las propiedades, o se ejecutara en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecieran a establecimientos o servicios que dependían del gobierno; en ambos casos -con fundamento en el numeral 268 de la ley citada- la JCA declaraba terminados los contratos de trabajo y el patrón quedaba en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civi-

les en que incurrieran los huelguistas; y

b) Había sido declarada por un número menor al fijado por la fracción II del a. 264 de la ley,¹¹ había cumplido los requisitos señalados en las fracciones I y III del precepto 265,¹² se había declarado en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no había tenido por objeto alguno de los establecidos en el a. 260,¹³ antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores y de conformidad con lo dispuesto en el numeral 269 del ordenamiento laboral citado, la JCA declaraba que no existía el estado de huelga en la negociación de que se tratara, y en consecuencia:

I. Fijaría a los trabajadores que hubieran abandonado el trabajo, un plazo de veinticuatro horas para que volvieran a él; II. Los apercibiría de que por el solo hecho de no acatar la resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarían los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor; III. Declararía que el patrón no había incurrido en responsabilidad y que estaba en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil, en los términos del artículo 5o. constitucional, contra los que se rehusaran a continuar el trabajo, y IV. Dictaría las medidas que juzgara pertinentes para que los obreros que no hubieran abandonado el trabajo continuaran en él.

La particularidad del *ejercicio del derecho de huelga inter partes*, a que hicimos referencia en párrafos anteriores, que no permitía que la JCA interviniera en un caso de huelga antes de la suspensión de las labores, fue reconocida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual consideró que lo contrario anularía el ejercicio de este derecho de los trabajadores,

11 El artículo 264, en su fracción II, disponía que, para declarar una huelga se requería que fuera declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva.

12 El numeral 265, en sus fracciones I y III, establecía que, antes de declarar la huelga los trabajadores debían: a) Formular sus peticiones por escrito dirigido al patrón, en el cual se fijara un plazo no menor de seis días para llevarla a cabo, excepto cuando se tratara de servicios públicos, caso en que el aviso debía ser dado con diez días de anticipación, y se expresara el día y hora en que comenzaría la huelga; y b) Esperar que el patrón o sus representantes respondieran negativamente la petición de los trabajadores o no la contestaran, dentro del término fijado.

13 El precepto 260, señalaba que la huelga debía 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 la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; III. Exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo, al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos que la ley establecía, y IV. Apoyar una huelga que tuviera por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no hubiera sido declarada ilícita.

como lo sostuvo en la Sentencia del caso de Justo Bretón, dictada el 27 de Septiembre de 1935, en el Toca 1470-31-1ª., cuya tesis en su texto y rubro, a la letra dice:

HUELGA FUTURA, CONOCIMIENTO DEL CONFLICTO ANTES DE DECLARAR AQUEL ESTADO.— La Constitución, al establecer que los conflictos entre el capital y el trabajo deben sujetarse al conocimiento y resolución de las juntas, otorga al mismo tiempo a los trabajadores el derecho de declararse en huelga. Es esta una coalición de trabajadores con el fin de suspender el trabajo en forma temporal, es decir, es un estado de coacción impuesto por los obreros de una negociación como resultado de cierta inconformidad colectiva en que se encuentran con respecto a las condiciones de trabajo a que están sujetos; pero tal situación no podría de ninguna manera involucrarse en un conflicto sometido al estudio y resolución de la autoridad en la forma como se pretende en los agravios, porque *sería nugatorio aquél derecho por inútil e innecesario ya que, avocándose los tribunales del trabajo el resolver sobre la licitud de una futura huelga y sobre la justificación e ilegalidad de las peticiones de los trabajadores que la originan, no cabría la solución que invoca el Ejecutivo de Tlaxcala referente a que dicha huelga se verificara si hubiese resistencia por parte del capital, reconocida la justicia que asista en su caso a los elementos trabajadores* pues en último análisis, los tribunales del trabajo tienen facultad para imponer por vía de autoridad sus propias resoluciones. Sin duda que el artículo 35 de la Ley que establece la Junta Central de Conciliación de Tlaxcala habla de que antes de decretarse una huelga o paro, por trabajadores o patronos, la referida Junta Central agotará todos los medios de conciliación y arbitraje, pero *a la luz de las observaciones anteriores se deduce que, en este punto, la Ley no puede referirse sino a los medios conciliatorios que traten de evitarla, dadas las consecuencias perjudiciales que para los diversos factores de la producción generalmente acarrea.*¹⁴

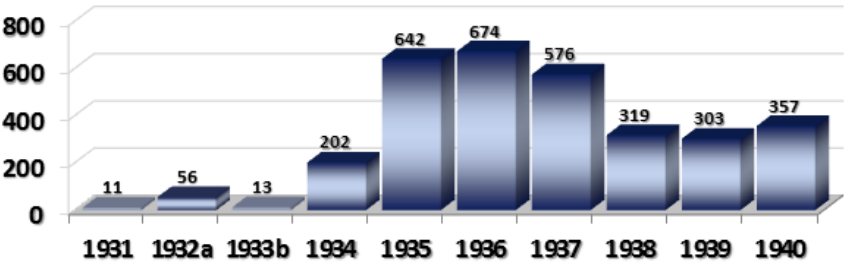
Es importante destacar que, en la ejecutoria anterior, al

14 Lastra y Villar, Alfonso, *Las Leyes del Trabajo de la República Mexicana Interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, s. d. e., 1935, México, pp. 314-315. Las cursivas son nuestras para destacar las partes relativas de la tesis que se relacionan con el tema que se analiza.

analizar la corte la ley local aplicable en la entidad federativa de referencia, solo admitió la posibilidad de que la autoridad laboral, antes de declararse la huelga, hiciera uso de los medios conciliatorios que trataran de evitarla, no así del arbitraje, el cual se relaciona con el fondo del conflicto; se subraya dicha intervención conciliatoria toda vez que –como veremos con posterioridad– en el año de 1941, se reformaron diversos preceptos de la LFT-1931, no solo para permitir expresamente la participación conciliatoria de las JCA, sino para obligar legalmente a los trabajadores –antes de la suspensión de las labores– a asistir a una audiencia especial para tal efecto, dado que si no comparecían al acto de conciliación, no corría el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga, de forma contraria al referido texto del a. 267 que disponía que las conferencias entre patrones y trabajadores para llegar a un arreglo, no suspenderían los efectos de los avisos requeridos por el a. 265.

Durante los primeros diez años de vigencia de la LFT-1931, esto es, de 1931 a 1940, en que tuvo aplicación el modelo de *ejercicio del derecho de huelga inter partes*, estallaron 3,153 movimientos de huelga, cuyo detalle anual, podemos observar en el cuadro siguiente:

Total de Huelgas de 1931 a 1940.
Anexo Uno



a Solamente las registradas en las Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje y Central del Distrito Federal.
b Solamente las registradas en la Junta Central del Distrito Federal.

Fuente: *Estadísticas sobre relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 1979-1984*, México, INEGI, 1988, Cuaderno 1, p. 8.

Con la limitación relacionada con los años 1932 y 1933, en los cuales no se registran los números totales de huelgas estalladas, de los datos estadísticos anteriores se desprende que durante el decenio citado, el promedio fue de 315 huelgas al año y si desglosamos los períodos de gobierno correspondientes, tendríamos que con: a) Pascual Ortiz Rubio, durante los años de 1931 y 1932, ocurrieron 67 huelgas; b) Abelardo L. Rodríguez, en los años 1933 y 1934, estallaron 215; y c) Lázaro Cárdenas, en los seis años de su mandato, se presentaron 2,871.¹⁵ En este período destacan los años de 1931 y 1936, como los de menor y mayor cuantía, que corresponden a 11 y 674 casos, respectivamente.

V. NUEVO ESQUEMA LEGAL DE LA HUELGA EN 1941: EJERCICIO TRIANGULAR

El día 14 de febrero de 1941, el Presidente de la República, Manuel Ávila Camacho, suscribió la iniciativa de reforma y adición a los artículos 259, 262, 264, 265, 267, 269 y 664 de la LFT, de la cual –para los fines de la presente investigación jurídica– conviene transcribir los considerandos primero y tercero de los cuatro de que consta dicha iniciativa, los cuales se relacionan con nuestra hipótesis directriz, esto es, con la conciliación en materia de huelga, mismos que refieren:

[...] Considerando: que el derecho de huelga es un recurso supremo de las mayorías trabajadoras, reconocido después de un largo proceso histórico de lucha, y consagrado en la constitución del país, solo para el caso en que hubiere fracasado la conciliación de los factores de la producción, pero que no tienden a paralizarla definitiva e injustificadamente, sino a mejorar las condiciones de la contratación del esfuerzo humano:

Considerando: que la suspensión del trabajo sin que se hayan agotado los procedimientos tendientes a la conciliación de intereses entre las partes en conflicto, innecesaria-

15 Los períodos anuales no coinciden exactamente, ya que: a) Ortiz Rubio ejerció el cargo del 5 de febrero de 1930 al 2 de septiembre de 1932; b) Abelardo L. Rodríguez, del 3 de septiembre de 1932 al 30 de noviembre de 1934; y c) Lázaro Cárdenas del 1º de diciembre de 1934 al 30 de noviembre de 1940. *Cfr.* Villalpando, José Manuel y Rosas, Alejandro, *Historia de México a través de sus gobernantes*, México, Editorial Planeta, 2003, pp. 194-196.

riamente expone a que se causen irreparables daños en la estabilidad del trabajo, en la capacidad productora de las industrias y en la vida económica de la sociedad [...]»¹⁶

No coincidimos con la parte relativa del considerando primero, pues es inexacto que nuestra carta magna hubiera consagrado al derecho de huelga, solo para el caso en que hubiere fracasado la conciliación de los factores de la producción, ya que esta hipótesis constitucional no se encuentra prevista en ninguna de las fracciones que integraron el original A. 123 Constitucional, aunque sí aceptamos que el ejercicio de este derecho colectivo del trabajo no tiene como finalidad paralizar a la producción definitiva e injustificadamente, sino a mejorar las condiciones de la contratación del esfuerzo humano; nos parece más adecuada la argumentación contenida en el considerando tercero, a la cual consideramos como una medida acertada de política legislativa en materia laboral, pues es preferible intentar un arreglo entre las partes que permanecer inactivos ante un posible conflicto que pudiera ocasionar consecuencias perjudiciales para trabajadores, patrones y la sociedad en general.

El dictamen de la 1ª. Comisión de Trabajo de la H. Cámara de Diputados sobre el Proyecto de Reformas a la LFT, suscrito por Alejandro Carrillo, Jacinto López y Gabriel Cuevas Victoria, con fecha 13 de marzo de 1941 y presentado el mismo día ante dicha cámara de origen, respecto del tema que analizamos, menciona:

El artículo 267 del Proyecto de Reformas obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a intervenir en los movimientos de huelga, procurando un avenimiento entre los factores de la producción, sin lesionar el derecho de huelga; toda vez que de no obtenerse tal avenimiento, la huelga estalla, sin que el acto de conciliación interrumpa el plazo respectivo. En el acto de conciliación los interesados podrán discutir libremente las cuestiones que les importen, sin ceder, a favor de nadie, ninguna parte del derecho que les es propio de discutir sus conflictos. De manera que la conciliación no lastima

16 Diputados, Cámara de, *Diario de los Debates*, 18 de febrero de 1941, p. 3. Como podemos advertir de esta transcripción, la forma de la Iniciativa se asemejó a una sentencia, ya que incluía considerandos en vez de Exposición de Motivos.

el derecho de huelga y sí se logra que el proyecto de referencia plasme en norma jurídica una situación consuetudinaria en las relaciones obrero-patronales, como son los casos constantes en que los propios trabajadores han ocurrido al Gobierno para que intervenga en la solución conciliatoria del conflicto. Nada hay en esta reforma contrario al espíritu de la legislación del trabajo vigente; antes bien ocurre con ella que se clarifica y fortalece la función de previsión que al Estado corresponde a fin de evitar el surgimiento de conflictos innecesarios que pueden resultar sin ocurrir al rompimiento de las hostilidades entre los factores de la producción.¹⁷

Es importante destacar que en el dictamen en comento no se hace referencia a la consecuencia que se atribuía legalmente en el propuesto a. 267 a la incomparecencia de los obreros al acto de conciliación, ya que se establecía que –en tal caso– no corría el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga, sin embargo, consideramos que esta carga se justifica dados los fines que persigue, esto es, buscar un arreglo que solucione el conflicto y no limita, en nuestra opinión, el ejercicio del derecho de huelga, ya que los trabajadores no estaban obligados, en términos de dicho numeral, a conciliar, sino a asistir a la conciliación y, en caso de no lograrse el convenio respectivo, quedaban en libertad de estallar la huelga, si consideraban que ello era lo más conveniente para la defensa y mejoramiento de sus intereses.

Respecto de las condiciones de ejercicio del derecho de huelga, el Comité de Libertad Sindical de la OIT admite que se prevea el recurso a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de la huelga, siempre que sean adecuados, imparciales y rápidos y que las partes puedan intervenir en todas las etapas y, por su parte, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones del mismo organismo internacional laboral, 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 disposicio-

17 Diputados, Cámara de, *Diario de los Debates*, 13 de marzo de 1941, p. 12.

nes es compatible con el artículo 4 del Convenio núm. 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 (OIT, 1994^a, párrafo 171).¹⁸

En la mencionada sesión de la Cámara de Diputados del día 13 de marzo de 1941, se dispensaron los trámites para discutir en lo general el proyecto y, al respecto, se concedió el uso de la palabra al c. Alberto Trueba Urbina, quien sobre el tema de la conciliación manifestó:

El artículo doscientos sesenta y siete se refiere a la función conciliatoria. El texto del proyecto decía que las Juntas intervendrían procurando el avenimiento de las partes, ajustándose en lo conducente a las reglas del Título Noveno, Capítulo Cuarto de la ley. Esto se prestaba a malas interpretaciones, como ya han existido a raíz de la publicación del proyecto del señor Presidente, y la Comisión, con muy buen juicio, aclara: 'En el conflicto de huelgas las Juntas no tienen más que intervención conciliatoria. Se aplicarán las reglas del título y capítulo mencionados en lo conducente a la función conciliatoria'. Esto aleja, pues, todo ánimo de pensar remotamente que las huelgas se puedan calificar previamente, a que estallen, o que pueda haber arbitraje en materia de huelga. No, señores; ni las huelgas se calificarán conforme al proyecto que tratamos de aprobar, previamente, ni tampoco tendrán por objeto conducirnos por un camino más o menos tortuoso hacia el arbitraje obligatorio, contra el cual nos oponemos sistemáticamente, y el cual no admitimos porque lo prohíbe la Constitución de la República; no puede haber arbitraje en materia de huelga, pero sí lo que quiere el Presidente de la República, que es evitar los conflictos, evitar que éstos lleguen a períodos álgidos de litigiosidad de contienda brusca. ¿Cómo? Conciliando a las partes, que esa es la función de

18 Gernigon, Bernard, Alberto Otero y Horacio Guido, *Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga*, Oficina Internacional del Trabajo, 2000, Ginebra, Suiza, p. 27.

nuestros tribunales: conciliar. Ya se dice vulgarmente: es preferible prevenir que tener que remediar. Así, pues, de lo que se trata es de conciliar; durante ese período conciliatorio las partes no ceden derechos, absolutamente no ceden ningún derecho, porque si cedieran, por ejemplo, los obreros algún derecho, esa cesión resultaría nula, porque el artículo ciento veintitrés prohíbe la renuncia de derechos. De tal manera que de lo que se trata es de conciliar. Lo que ha ocurrido es que muchos confunden la palabra conciliar. Quienes han leído a algunos tratadistas franceses, habrán observado que estos señores confunden la conciliación con la transacción, que son cosas completamente distintas. En realidad de lo que se trata es conciliar y, además, hemos visto nosotros con mucha frecuencia, cuando surgen los movimientos de huelga, que los mismos trabajadores han ocurrido al señor Presidente de la República para que intervenga, para que intervenga en forma conciliatoria, y eso es lo que quiere el proyecto: que los Tribunales del Trabajo, que han sido creados para resolver los conflictos del trabajo, en materia de huelgas se concreten únicamente a intervenir como componedores amigables, a ejercer una función conciliatoria sin resolver, sin resolver absolutamente nada, dejar a las partes que gocen de todos sus derechos y que ejerzan todas las acciones que crean convenientes dentro de un amplio margen de libertad.¹⁹

En la misma sesión del día 13 de marzo de 1941, se concedió el uso de la voz al diputado Carlos Zapata Vela, quien expresó diversas interpelaciones a la comisión y, respecto de la conciliación, señaló:

[...] la reforma establece que los trabajadores deberán concurrir a las pláticas de conciliación, y en el caso de que no concurran, ¿el término de la huelga corre para ellos? Esto significa la obligatoriedad de la conciliación y, por lo tanto, si se establece la conciliación obligatoria en el derecho de huelga ¿la pureza del principio revolucionario que entraña el propio derecho de huelga no se lesiona?²⁰

19 *Ibid.*, pp. 17-18.

20 *Ibid.*, p. 22.

Por la comisión, respondió a dicha interpelación el diputado Alejandro Carrillo, en los siguientes términos:

Por otra parte, ¿la conciliación, las pláticas de conciliación son obligatorias? Pregunta el Señor Diputado Zapata Vela, la Comisión contesta: Sí, son obligatorias en tanto los trabajadores y los patronos tienen que concurrir a ellas a ver si es posible ponerse de acuerdo antes de que estalle el movimiento de huelga, pero no contraen ninguna responsabilidad los trabajadores ni los patronos si no se puede realizar el avenimiento. Precisamente por eso la Comisión tuvo el buen cuidado de decir que este asunto se constreñía exclusivamente a la función conciliatoria, cerrando las puertas, cerrando los portillos para que cuando cualquiera interpretación malévola quisiera proyectar esta frase, este concepto de la reforma y hacerlo llegar al arbitraje obligatorio contra el cual están todos los trabajadores de República y los revolucionarios de México, también quede perfectamente esclarecido el pensamiento del legislador al referirnos a este concepto relativo a la conciliación.²¹

También interpeló a la comisión dictaminadora, en la sesión a la que se alude, el diputado Carlos Samaniego, quien –tocante a la conciliación en materia de huelga– refirió: “El artículo 267 establece la obligación de los trabajadores para concurrir a las audiencias de conciliación; igual obligación establece para los patronos y sus representantes. En mi concepto debe aclararse en forma clara y concreta que también los trabajadores tienen derecho a concurrir a través de sus representantes. ¿Podrá el artículo en los términos en que está redactado prestarse a malas interpretaciones de autoridades inferiores? Yo interpele a la comisión sobre este particular. Al decir si los obreros no comparecen al acto de conciliación, ¿se ha estimado que son los obreros o los representantes de los obreros los que no han concurrido?”²²

Fue el mismo diputado Alejandro Carrillo, quien –por parte de la comisión dio respuesta a la interpelación anterior, lo cual efectuó en el tenor siguiente:

21 *Ibid.*, p. 23

22 *Ibid.*, p. 24.

Del artículo 267. Esta es una cosa de interpretación jurídica exclusivamente. Es verdad que la Comisión, porque lo creyó redundante, no estableció 'el patrón o sus representantes' o 'los trabajadores o sus representantes'; pero desde luego el punto de vista legal es opinión de la Comisión que los trabajadores pueden nombrar sus mandatarios igual que el patrón; es un derecho que concede la ley a todo individuo, todo individuo puede nombrar a su representante y entonces los representantes del patrón, lo mismo que los representantes de los trabajadores, son mandatarios del patrón o de los trabajadores; el patrón es el mandante por una parte y los mandatarios serían los representantes del patrón o de los trabajadores. Sería inconsecuente, pues, que la ley, no la Ley del Trabajo, sino todas las leyes, le negaran un derecho a los trabajadores, cuando se les entrega de una manera completa a todos los hombres que viven dentro del país.²³

De igual forma, el c. Alejandro Carrillo, en nombre de la comisión, expresó:

Dice el compañero Samaniego que nosotros aceptamos o debemos pedir que la huelga sea un derecho sin taxativas. Claro, como propósito de los trabajadores y de los sectores revolucionarios que concurren en su pensamiento, es indudable; pero no ocurre así. La huelga, como todos los derechos, como absolutamente todos los derechos, tiene taxativas. Cuando alguna vez hablábamos en esta tribuna de que todas las libertades deben tener taxativas, hubo personas que dijeron que libertad que tenía taxativas no era libertad; falso, claro que entonces era conveniente esa tesis, hoy no podrá serlo tratándose del derecho de huelga; pero nosotros sostuvimos en esta tribuna que todos, absolutamente todos los derechos están reglamentados, tiene taxativas legales. En lo que estamos de acuerdo con el compañero Samaniego es que no se concibe que haya arbitraje obligatorio, porque habiéndolo no hay derecho de huelga; en eso sí estamos de acuerdo. Los trabajadores tienen empeño en defender el derecho de huelga como tal, sin que inmediatamente venga el arbitraje obligatorio, porque entonces el derecho de huelga

23 *Ibid.*, p. 25.

es inexistente, es inútil, no tiene razón de ser. En lo que sí estamos de acuerdo es en que los trabajadores puedan recurrir al arbitraje si voluntariamente lo desean. Sin embargo, en la práctica lo hemos visto en infinidad de casos, los trabajadores ocurren al arbitraje independientemente de que la huelga haya estallado o haya sido declarada existente o inexistente. Independientemente de todas estas razones, los trabajadores nunca renuncian al derecho que tienen de recurrir a autoridades que les merezcan confianza para que ellas arbitren sus conflictos. Precisamente ese es el propósito que informó al Ejecutivo al enviar su proyecto de reformas al establecer las pláticas de aveniencia, pláticas de aveniencia, haber (Sic: ¿a ver?) si es posible que antes de que llegue el rompimiento de las hostilidades entre los factores de la producción, se llegue a un mutuo acuerdo pero sin lesionar sus derechos, porque el hecho mismo de que los trabajadores recurran al arbitraje no quiere decir que los trabajadores renuncien al derecho de huelga. Pueden recurrir al arbitraje voluntariamente si así lo desean, pero lo que no puede ocurrir es que se les imponga a los trabajadores el arbitraje, porque eso sería anticonstitucional e indudablemente todos los trabajadores protestarían y todos los hombres que aman a la Constitución del país estarían en contra de un desacato de esa naturaleza.²⁴

El dictamen fue aprobado en lo general, por unanimidad de 102 votos, en virtud de lo cual se inició la discusión en lo particular y al no haber quien solicitara el uso de la palabra con ese fin, se tomó la votación, cuyo resultado fue aprobar el proyecto de reformas a la LFT por unanimidad del mismo número de votos citado, por lo que se turnó al Senado para sus efectos constitucionales.²⁵

En la sesión que se desarrolló con fecha 25 de marzo de 1941, en la cámara revisora, tuvo lugar la primera lectura del dictamen que presentó la primera comisión de trabajo del Senado de la República, integrada por los cc. Arturo Martínez Adame, León García y Fernando Amilpa, sobre el proyecto de reformas a la LFT del Ejecutivo, en el cual se señaló que:

24 *Ibid.*, p. 26.

25 *Ibid.*, pp. 27-29.

[...] no vulneran ni restringen en manera alguna el derecho de huelga, establecido en la Constitución Federal y que es una de las más altas conquistas revolucionarias del movimiento obrero de nuestro país. Antes bien, llevan el propósito de impedir que se transgreda ese derecho, que se haga imposible la pseudo-huelga y que se establezcan sanciones de orden penal para los mixtificadores de cualquier campo de la lucha social que prostituyen el legítimo ejercicio de ese derecho.²⁶

Por lo expuesto en el párrafo anterior, la cámara alta del H. Congreso de la Unión, no propuso ninguna modificación al proyecto que le fue remitido por la cámara de origen y dado que ni en la discusión en lo general ni en lo particular hubo quien solicitara hacer uso de la palabra, en ambas ocasiones se aprobó el proyecto por unanimidad de votos, por lo que se turnó al Ejecutivo para los efectos constitucionales.²⁷

Concluido el debate parlamentario sobre la iniciativa de reforma y adición a los artículos 259, 262, 264, 265, 267, 269 y 664 de la LTF, se publicó el decreto respectivo en el DOF del 10 de abril de 1941, de tal manera que el tenor de los numerales 265 y 267 del ordenamiento laboral, que se relacionan con el tema central de nuestra investigación, se modificó como se expone en la columna derecha de la tabla inserta a continuación, en tanto que en la columna izquierda, se consigna la versión original de los preceptos, con el objeto de efectuar el análisis jurídico de carácter comparativo correspondiente:

26 Senadores, Cámara de, *Diario de los Debates*, 25 de marzo de 1941, pp. 3-4.

27 *Ibid.*, p. 5.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

<p style="text-align: center;">Texto original de los artículos 28 de agosto de 1931²⁸</p>	<p style="text-align: center;">Nuevo texto de los artículos 10 de abril de 1941²⁹</p>
<p>Artículo 265. Antes de declarar la huelga los trabajadores deberán:</p> <p>I. Formular sus peticiones por escrito dirigido al patrón, en el cual se fije un plazo no menor de seis días para llevarla a cabo, excepto cuando se trate de servicios públicos, caso en que el aviso deberá ser dado con diez días de anticipación, y se exprese el día y hora en que comenzará la huelga;</p> <p>II. Enviar copia a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, del escrito de peticiones dirigido al patrón, y</p>	<p>Artículo 265. Antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>I. Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendida. El aviso deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado.</p> <p>La notificación tendrá, además, como consecuencia, la de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos, y</p> <p>II. El escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior, será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo</p>

²⁸ Consultados en la versión impresa de *la Ley Federal del Trabajo*, editada por Teja Zabre, Alfonso, 3ª. ed., México, Ediciones Botas, 1934, pp. 136-142.

²⁹ *Idem.*

<p>III. Esperar que el patrón o sus representantes respondan negativamente la petición de los trabajadores o no la contesten, dentro del término fijado.</p>	<p>de una copia que el presidente de dicha Junta hará llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros. Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como lo reciba, o si el patrón no contestare en el término de cuarenta y ocho horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p>
<p>Artículo 267. Las conferencias entre patrones y trabajadores para llegar a un arreglo, no suspenderán los efectos de los avisos que exige el artículo 265.</p>	<p>Artículo 267. La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas del título noveno, capítulo IV, de esta ley, en lo conducente a la función conciliatoria. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá</p>

	<p>el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para hacer que concurra al acto de conciliación, el presidente de la Junta empleará los medios de apremio que esta ley enumera. Los efectos del aviso que requiere el artículo 265 no se suspenderán por las audiencias de conciliación ni por rebeldía del patrón para concurrir a ellas.</p>
--	---

Resultan significativos los datos estadísticos sobre el total de huelgas ocurridas de 1931 a 1940, consignado en el apartado anterior, pues nos servirán de base para comparar el número de huelgas estalladas a partir del año de 1941, en que iniciaron su vigencia las reformas y adiciones a diversos preceptos de la LFT-1931, en especial los numerales 265 y 267,³⁰ toda vez que:

a) Se estableció la obligación de los trabajadores para presentar su escrito de peticiones dirigido al patrón, ante la JCA, acompañándolo de una copia que el presidente de dicha Junta haría llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la recibiera y cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estuvieran ubicados en el lugar de radicación de la JCA, podrían los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima, y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos anteriores recibía el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo debía hacer llegar al patrón; y

b) La JCA intentaría avenir a las partes, ajustándose a las reglas del título noveno, capítulo IV, de la ley, en lo conducente a la función conciliatoria; si los obreros no comparecían al acto de conciliación, no correría el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga; en rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para concurrir al acto de conciliación, el presidente de la Junta emplearía los medios de apremio que la ley establecía, pero los efectos del aviso que requiere el a. 265 no se

30 Cfr. reforma publicada en el DOF del 10 de abril de 1941.

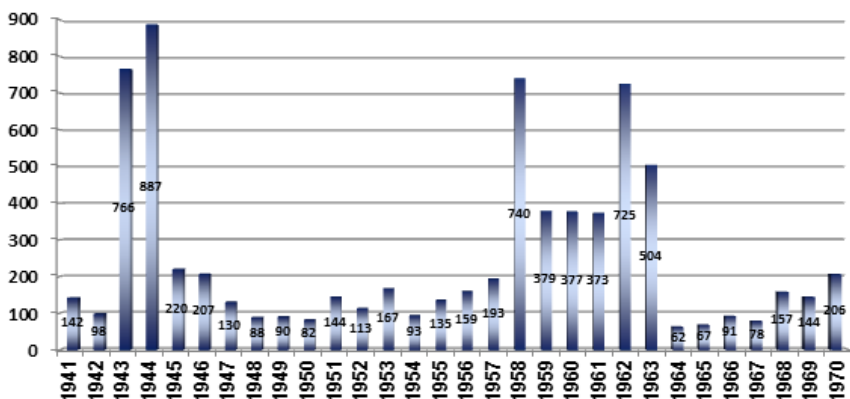
suspendían por las audiencias de conciliación ni por rebeldía del patrón para concurrir a ellas.

En este orden de ideas, tenemos que, como se menciona en el Anexo Número Dos que refiere el número total de huelgas estalladas de 1941 a 1970, pareciera que las reformas y adiciones a los citados aa. 265 y 267, propuestas por Ávila Camacho y aprobadas por el H. Congreso de la Unión, alcanzaron los objetivos planteados respecto de la conciliación, ya que de las 357 huelgas ocurridas en 1940, en los dos años siguientes, solo se presentaron 142³¹ y 98, respectivamente, sin embargo, en los años de 1943 y 1944, en que estallaron 766 y 887 huelgas, en su orden, estas cifras superan a la del año 1936, que fue de 674 y corresponde a la mayor cantidad anual ocurrida en el sexenio de Lázaro Cárdenas e, incluso, representan los dos años en que estallaron el mayor número de huelgas durante el período comprendido entre 1931 y 1970.

En las circunstancias relatada en el párrafo anterior, podríamos considerar que las modificaciones legales a las que se alude, solo tuvieron buenos resultados en dos años y que, al tercero y cuarto, perdieron efectividad, aunque en 1945 y 1946, en que se presentaron 220 y 207 huelgas, respectivamente, los montos resultaron inferiores a cualquiera de los años del sexenio cardenista, además de que el total de este período de gobierno fue de 2,871 casos, con un promedio anual de 478.5, en tanto que la administración ávila camachista acumuló 2,330, con una media de 386.66, por todo lo cual, consideramos que los cambios en la LFT a los que se alude, pudieron haber influido en la reducción del número de huelgas durante un corto período, pero que a partir de 1943, recuperaron su dinámica propia.

31 Debe tomarse en cuenta que las reformas y adiciones de referencia, iniciaron su vigencia el día 11 de abril de 1941, por lo cual, el esquema legal *inter partes* del ejercicio del derecho de huelga, en que las JCA no intervenían ni los trabajadores estaban obligados a asistir a la audiencia de conciliación, aplicó del 1º de enero al 10 de abril de dicho año.

Total de Huelgas de 1941 a 1970.
Anexo 2



Fuente: *Estadísticas Sobre Relaciones Laborales de Jurisdicción Local, 1979-1984*, México, INEGI, 1988, Cuaderno 1, p. 8.

VI. 1970: SEGUNDA ETAPA DEL EJERCICIO TRIANGULAR DEL DERECHO DE HUELGA

El texto de los aa. 265 y 267 de la LFT-1931, modificados apartir del 11 de abril de 1941, que delinearón el ejercicio legal de la huelga de manera triangular, estuvo vigente hasta el día 30 de abril de 1970, ya que –desde el 1º de mayo del mismo año– inició su aplicación una nueva versión de la LFT, la cual, por lo que se refiere a los numerales en comento, cambió el texto correspondiente en los términos que se aprecian en la tabla siguiente:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

<p style="text-align: center;">Texto de los artículos vigente del 11 de abril de 1941 al 30 de abril de 1970</p>	<p style="text-align: center;">Texto de los artículos vigente a partir del 1º de mayo de 1970</p>
<p>Artículo 265. Antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>I. Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del artículo 260 en que estuviere comprendida. <u>El aviso deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado.</u>³² <u>La notificación tendrá, además, como consecuencia, la de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o negociación que hayan de resultar afectados por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos,</u>³³ y</p> <p>II. El escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior, será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia que el presidente de</p>	<p>Artículo 452. El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;</p> <p>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 escri-</p>

³² El texto subrayado del primer pfo. de la fr. I del a. 265 de la LFT-1931 (Reformado en 1941), con algunos cambios gramaticales que no afectan su contenido, pasó a formar parte de la fr. III del mismo a. 452 de la LFT-1970.

³³ El texto subrayado del segundo pfo. de la fr. I del a. 265 de la LFT-1931 (Reformado en 1941), con algunos cambios gramaticales que no afectan su contenido, se convirtió en el pfo. segundo del diverso a. 453 de la FT-1970

<p><u>dicha Junta hará llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.</u>³⁴</p> <p>Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón; y después de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto como lo reciba, o si el patrón no contestare en el término de cuarenta y ocho horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p>	<p>to podría 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</p> <p>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 cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.</p>
<p>Artículo 267. La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde</p>	<p>Artículo 456. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes</p>

34 La entrega del escrito de emplazamiento de huelga al patrón, por conducto del Presidente de la JCA, y su correspondiente contestación, previstas en el primer pfo. de la fr. II del a. 265 de la LFT-1931 (Reformado en 1941), se convirtieron, respectivamente, en el primer pfo. del a. 453 y en el a. 454 de la LFT-1970.

luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas del título noveno, capítulo IV, de esta ley, en lo conducente a la función conciliatoria. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para hacer que concurra al acto de conciliación, el presidente de la Junta empleará los medios de apremio que esta ley enumera. Los efectos del aviso que requiere el artículo 265 no se suspenderán por las audiencias de conciliación ni por rebeldía del patrón para concurrir a ellas.

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.

Artículo 457. La conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 452, fracción III, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir

Como se desprende del cotejo entre los contenidos de los aa. 265 y 267 de la LFT-1931 (Reformada en 1941), por una parte, y los aa. 452 y 456 de la LFT-1970, por la otra, éstos últimos, no sufrieron modificaciones substanciales, pues solo se cambiaron de lugar algunos párrafos y se trasladaron a otros preceptos, como en los casos de los aa. 453 y 454 de la LFT-1970, pero se conservaron las características legales –incorporadas a partir del 11 de abril de 1941– que generan el esquema triangular del ejercicio del derecho de huelga, la intervención de las JCA para motivar un arreglo conciliatorio entre las partes y la sanción a los trabajadores cuando no concurren a la audiencia de conciliación, consistente en que no correrá el término para la suspensión de las labores.

VII. 1980: TERCERA ETAPA DEL EJERCICIO TRIANGULAR
EL DERECHO DE HUELGA

Una década fueron aplicados los preceptos laborales referidos en el apartado anterior, los cuales constituyen el tema central de esta investigación, ya que -a partir del 1° de mayo de 1980- perdieron su vigencia los aa. 452, 456 y 457 de la LFT-1970 y fueron substituidos por los numerales 920, 926 y 927, pero substancialmente conservaron su texto legal, como se puede advertir del cotejo derivado de la tabla siguiente:

REFORMA PROCESAL DE 1980

Texto de los artículos vigente a partir del 1° de mayo de 1970	Texto de los artículos vigente a partir del 1° de mayo de 1980
<p>Artículo 452. El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:</p> <p>I. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;</p> <p>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 reside la Junta, el escrito podría presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor</p>	<p>Artículo 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:</p> <p>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;</p> <p>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 reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor</p>

<p>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</p> <p>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 cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Artículo 456. 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.</p>	<p>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.</p>
<p>Artículo 457. La conciliación se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I. Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio antes las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables;</p>	<p>Artículo 927. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>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 en la que se observa-</p>

<p>II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;</p> <p>III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurre a la audiencia de conciliación; y</p> <p>IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 452, fracción III, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.</p>	<p>rán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;</p> <p>II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;</p> <p>III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurre a la audiencia de conciliación; y</p> <p>IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.</p>
---	--

Por lo tanto, al igual que en 1970, se mantuvieron las características legales –agregadas en 1941– que sustentan el esquema triangular del ejercicio del derecho de huelga, la participación de las JCA para procurar un arreglo conciliatorio entre las partes y la sanción a los trabajadores si no concurren a la audiencia de conciliación, en cuyo caso no correrá el término para la suspensión de las labores; solo se aprecian, como diferencias, entre el tenor de los aa. 452, 456 y 457 de la LFT-1970, y el de los numerales 920, 926 y 927 de la Reforma Procesal de 1980, las que a continuación se mencionan:

a) En el pfo. inicial del a. 920, se precisa que el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones;

b) En la fr. I del mismo precepto 920, se agrega como requisito del escrito de emplazamiento de huelga, señalar el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de pre-huelga;

c) En la fr. II del propio numeral 920, se adiciona la obligación de la autoridad que haga el emplazamiento de avisar telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta; y

d) En el a. 926, se añadió que la audiencia de conciliación solo podría diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

En estas condiciones, resulta que –para los fines de la investigación que realizamos– solo el citado agregado en el numeral 926, se relaciona directamente con el tema central de nuestro estudio jurídico, en virtud de lo cual, a continuación procederemos a su análisis.

Es importante recordar que el a. 456 de la LFT-1970 ya disponía que: *La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación*, en virtud de lo cual, una interpretación gramatical estricta indicaría que la Junta no podía citar a las partes a varias audiencias de conciliación, ya que el adjetivo utilizado por el legislador en la norma es claro (*una audiencia*), pues si hubiera querido decir lo contrario, así lo hubiese señalado: una o varias audiencias, sin embargo, la práctica presentó resultados contrarios y así, era común, que las JCA señalaran una o distintas audiencias, ya sea dentro del período original de prehuelga o en la ampliación del mismo, por lo cual, es indudable que el agregado al a. 926 respecto de que la audiencia de conciliación solo podría diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez, representaba una corrección al problema fáctico que el legislador federal quiso resolver.

En la Exposición de Motivos de la Iniciativa de Decreto sobre la LFT, de fecha 18 de diciembre de 1979, presentada por el Ejecutivo Federal, que originó la Reforma Procesal de 1980, respecto del numeral que analizamos, únicamente se menciona: “... y el artículo 926 evita prórrogas excesivas en el procedimiento.”³⁵ Esta referencia y el texto aprobado de dicho precepto legal, generaron dudas en la interpretación, ya que la Exposición de Motivos se refirió a las *prórrogas* y el numeral a la *audiencia*, las cuales son cuestiones distintas, ya que las primeras se relacionan con el período de prehuelga, esto es, el lapso que media entre la entrega del pliego de peticiones al empleador y el estallamiento de la huelga, y la segunda con la actuación ante las JCA que requiere la comparecencia de los trabajadores y patrones para procurar la conciliación correspondiente.

Así, tenemos que Francisco Ramírez Fonseca no advierte

35 Consultada en De Buen Unna, Carlos, *Ley Federal del Trabajo. Análisis y Comentarios*, 6ª. ed., México, Colección Leyes Comentadas, Editorial Themis, 2000, p. CXX.

la distinción que mencionamos en el párrafo anterior, puesto que –en la parte inicial de su comentario– alude a la audiencia de conciliación y –en la porción final– aunque no la menciona, parece referirse a la prórroga del período de pre huelga:

De gran trascendencia el artículo que comentamos, pues al disponer que la audiencia de conciliación en el procedimiento de huelga sólo pueda diferirse a petición de los trabajadores *por una sola* vez impedirá los continuos diferimientos que muchas veces son arreglos inconfesables para favorecer los intereses del patrón.³⁶

Por su parte, Néstor de Buen, en la serie de artículos que publicó en relación con la reforma procesal de 1980, respecto del precepto legal que revisamos, formuló el siguiente comentario al referirse a los aspectos generales de la Iniciativa, el cual denota que dicho laboralista, al principio, incurrió en la confusión mencionada, generada por la inconexión temática a que nos hemos referido, esto es, la falta de relación entre el contenido relativo de la Exposición de Motivos de la Iniciativa y el texto del artículo en comento:

Aparecen algunas novedades interesantes en materia de huelgas que, en su momento, analizaremos de modo particular. No afectan, en rigor, al procedimiento, sino sólo en detalles que reflejan claramente el intento de desvirtuar el ejercicio ficticio del derecho de huelga, aun cuando con ello se vulneren ciertos principios fundamentales del derecho colectivo. *La prohibición de diferir más de una vez el estallido de la huelga (art. 926) podría considerarse que constituye una intromisión intolerable de la autoridad en la etapa conciliatoria en la que carece de jurisdicción, esto es, del derecho de decidir sobre el destino del movimiento (...)*³⁷

Posteriormente, el mismo De Buen Lozano, al revisar particularmente la reforma procesal en el tema de la huelga, comentó

36 Ramírez Fonseca, Francisco, *Comentarios a las Reformas a la Ley Federal del Trabajo. (En vigor a partir del 1º de mayo de 1980)*, México, 1980, Publicaciones Administrativas y Contables, p. 166. Las cursivas corresponden a la fuente consultada.

37 De Buen Lozano, Néstor, *La Reforma del Proceso Laboral*, México, Editorial Porrúa, 1980, p. 21. Las cursivas son nuestras para destacar la parte relativa de la cita que se vincula con el tema analizado.

con amplitud la interpretación del numeral en comento y narra su incorrecta interpretación inicial, en los siguientes términos:

En la misma línea de conducta el legislador dictó el art. 926, que señala la necesidad de celebrar una audiencia de conciliación en el período de pre huelga. En su parte final, como ya lo indicamos, establece que esta audiencia sólo podrá diferirse por una sola vez. Con ello seguramente se intentó superar la vieja maniobra de las prórrogas sucesivas de la fecha de establecimiento (Sic: ¿estallamiento?) de la huelga.

Hace unos días realicé un pequeño experimento. Frente a un conjunto muy selecto de jóvenes abogados laboristas con quienes estamos tratando de desentrañar los misterios de la reforma, planteé la pregunta acerca del efecto que traería consigo el art. 926. Todos coincidieron en su respuesta al sostener que impediría las prórrogas de los emplazamientos.

Debo confesar que en mis primeras lecturas de la Iniciativa mi opinión era también esa. Pero a fuerza de releer los artículos –y estos comentarios han tenido la virtud de obligarme a hacerlo con frecuencia– descubrí que no es así. En realidad la respuesta es un poco tonta: el art. 926 prohíbe que se celebren más de dos audiencias de conciliación, *pero no prohíbe que el sindicato o la coalición convengan con el patrón la prórroga de la fecha del estallido de la huelga*. En última instancia resulta indiferente que se celebre o no la audiencia de conciliación.

Yo creo que no era esa la intención del legislador. Pero también creo que habría constituido una injerencia intolerable del Estado en la vida de los sindicatos y de las empresas el intervenir también en esto. No hay que olvidar que en la etapa de pre huelga la Ley atribuía al Estado una limitada función del conciliador. Curiosamente un precepto mal redactado, pero que ciertamente no autorizará a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a desconocer las prórrogas sucesivas, que han dejado a salvo un derecho que el Estado no tenía por qué vulnerar.

Si mi interpretación es errónea y lo que realmente se buscaba era ahorrarse audiencias de conciliación en las huelgas y no impedir las prórrogas, me declararé culpable de ligereza. Pero entonces habría que estudiar la magnitud de la sentencia aplicable al legislador que dictó una norma tan inútil.³⁸

38 *Ibid.*, pp. 112-113.

César Garza Ancira, por el contrario, considera que el numeral que analizamos se relaciona con la prórroga del período de pre huelga y no con la audiencia de conciliación, puesto que menciona: “... debemos concluir que el período de pre huelga no puede estarse prorrogando en forma indefinida. Que ello no implica limitar o restringir el derecho reglamentado, sino adecuarlo a su verdadera naturaleza y alcances, constituyéndolo en un medio eficiente de desarrollo y progreso.” por lo cual concluye que: “El artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo establece la prórroga de la huelga por una sola vez, a petición de los trabajadores.”³⁹

En una publicación posterior, Néstor de Buen señala con toda precisión los dos tópicos que generaron desconcierto debido al texto de la Exposición de Motivos de la Iniciativa, al que hicimos referencia con anterioridad, y al contenido del numeral que estudiamos:

La audiencia de conciliación sólo podrá diferirse una vez a petición de los trabajadores (art. 926 *in fine*), lo que algunos han entendido como una especie de prohibición de prórroga del estallido. No es así. Lo cierto es que los sindicatos o la coalición, pueden convenir con el patrón tantas prórrogas como les convenga. La ley no lo impide.⁴⁰

Agustín Alanís Fuentes destaca un elemento característico de la conciliación en materia de huelga, que no encontramos en el resto de los procedimientos laborales:

Por lo que hace a la conciliación, la Ley Federal del Trabajo dispone como obligatoria solamente a la que se intenta en el procedimiento de huelga y como potestativa la que se refiere a los demás conflictos, tanto en las juntas de conciliación, federales y locales, como en las de conciliación y arbitraje.⁴¹

Una costumbre en contra de la ley, que acertadamente no

39 Garza Ancira, César, “La huelga, criterio de interpretación tocante al artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de las prórrogas”, *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*, 2ª. Época, No. 6, julio-septiembre de 1981, Nuevo León, México, p. 60.

40 De Buen Lozano, Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, 1ª. Edición, 1988, Editorial Porrúa, México, p. 572.

41 Alanís Fuentes, Agustín, “La Inspección Local del Trabajo y la Conciliación de Conflictos Laborales de Jurisdicción Local”, *Laboral*, enero 1993, Año I, Número 4, Ediciones Contables y Administrativas, México, p. 11. No debe olvidarse que las Juntas de Conciliación no tienen facultades para participar en el procedimiento de huelga.

involucra la cuestión de las prórrogas con el tema de la audiencia de conciliación, es la que nos comenta Sergio Ruiz Lugo, cuando señala que:

En lo personal estimamos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no debieran permitir que el sindicato emplazante, difiera la audiencia de conciliación por un número indefinido de veces, pues ello es violatorio, del artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, que sólo permite hacerlo por una vez.⁴²

En el mismo orden de ideas que su progenitor, Carlos de Buen Unna destaca la equivocación en que incurrió el legislador federal pues en lugar de restringir la ampliación del período de pre huelga, prohibió la celebración de más de una audiencia de conciliación, aunque señala que -en la práctica- no se autoriza a las partes el diferimiento de la fecha señalada para suspender los trabajos:

Hubo una confusión al limitar a una sola ocasión el diferimiento de la audiencia de conciliación, cuando lo que se debió limitar es la posibilidad de diferir la fecha del estallido de la huelga a fin de evitar los famosos emplazamientos que se eternizan para evadir embargos o la ejecución de sentencias en contra de la empresa. Sin embargo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo un criterio práctico aunque estrictamente ilegal, suelen subsanar el error impidiendo que las partes prorroguen el término de pre huelga en más de una ocasión.⁴³

También Juan B. Climent Beltrán distingue con precisión y señala las diferencias legales que existen entre la audiencia de conciliación y la prórroga del período de pre huelga:

La audiencia de conciliación sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez, según dispone el artículo 926. Este diferimiento no significa una prórroga, porque la prórroga implica ampliar el término del aviso de huelga; en cambio el diferimiento entraña señalar nueva audiencia dentro del término del aviso, para procurar la conciliación.

42 Ruiz Lugo, Sergio, *Práctica del enjuiciamiento laboral*, 1996, edición del autor, México, p. 354.

43 De Buen Unna, Carlos, *Ley Federal del Trabajo. Análisis y Comentarios*, 6ª. ed., México, Colección Leyes Comentadas, Editorial Themis, 2000, p. 926-927.

liación antes de la suspensión de las labores.⁴⁴

El mismo laboralista citado en el párrafo anterior, comenta el contenido de una ejecutoria dictada por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, para destacar las modalidades propias de la conciliación en materia de huelga:

La conciliación en el procedimiento de huelga tiene modalidades propias que atañen unas al aspecto formal y otras al sustancial. Entre las primeras está que los representantes de las partes, cuando se trata de personas morales, no están sujetos a los requisitos de la comparecencia personal, aplicables al procedimiento ordinario regido por los artículos 876 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo; toda vez que el artículo 927 en su fracción I dispone “que se observarán las normas consignadas para el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

En tal sentido se encuentra la tesis siguiente:

Rubro: HUELGA, COMPARECENCIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. Texto: Si bien es cierto que el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las partes comparecerán personalmente a la etapa conciliatoria de la audiencia inicial, sin abogados patronos, asesores o apoderados, lo que determina que tratándose de personas morales deban hacerlo por conducto de sus representantes legales, también lo es que esta regla resulta aplicable como caso de excepción en los juicios laborales que se promueven en la vía ordinaria, pero no en los procedimientos de huelga que se rigen por las normas específicas contenidas en el capítulo XX de la propia ley. No obsta en contrario que la parte final de la fracción I del artículo 927 de la ley en consulta disponga que en la audiencia de conciliación de esos procedimientos “se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables”, en virtud de que

44 Climent Beltrán, Juan B., *Elementos de Derecho Procesal del Trabajo*, 3ª. ed., 2001, Editorial Esfinge, México, p. 275.

esta disposición debe entenderse en relación con la forma y términos en que interviene la Junta para conciliar los intereses de las partes en conflicto en ese procedimiento de huelga, sin comprender el problema de la representación de las personas morales debido a que, al no estarse en el caso de excepción previsto en el artículo 876 para las etapas de conciliación y de demanda y excepciones de la audiencia inicial en los juicios ordinarios, se rige por las reglas generales previstas en el artículo 692 de la ley de la materia, lo que implica que en aquel procedimiento sea legítimo que las partes, incluyendo las personas morales, comparezcan a la audiencia conciliatoria por conducto de sus representantes legales o de simple apoderado. Corrobora lo anterior el hecho de que en el procedimiento de huelga, al no existir el arbitraje forzoso, la falta de comparecencia del patrón a la audiencia de conciliación sólo trae como consecuencia, en términos de lo previsto por la fracción III del artículo 927 de la propia ley, que el presidente de la Junta pueda emplear los medios de apremio para hacerlo comparecer, pero de ninguna manera trasciende al procedimiento en la forma que para los juicios ordinarios establecen los artículos 876 y 879 de la ley multicitada.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Precedentes: Amparo en revisión 434/83. Sindicato de Estibadores de Querétaro. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretario: Pedro Pérez Popomeya.⁴⁵

En una obra posterior que realizó Néstor de Buen en colaboración con su hija Claudia de Buen Unna, al comentar el contenido del a. 926, menciona: “La conciliación que se pretende es valiosa. De hecho en esa audiencia suelen los emplazados contestar los pliegos de peticiones. El problema es que si los trabajadores no concurren, ello equivale a un desistimiento de la huelga (art. 927-ii).”⁴⁶

Con independencia de la norma imperfecta contenida en el a. 922 de la LFT, que no establece alguna consecuencia legal

45 Registro IUS: 249162. Localización: Séptima Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 181-186 Sexta Parte, p. 95, aislada, Laboral. Genealogía: Informe 1984, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 14, página 229. Nota: En el Informe de 1984, la tesis aparece bajo el rubro “PROCEDIMIENTO DE HUELGA, COMPARECENCIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION DEL.”

46 De Buen Lozano, Néstor, *Compilación de Normas Laborales. (Comentadas)*; con la colaboración de Claudia de Buen Unna, Segundo Tomo, 2002, Editorial Porrúa, México, p. 302.

en contra del empleador que no conteste el escrito de emplazamiento de huelga o que no lo haga en tiempo, a que se hace referencia en la glosa anterior, conviene destacar la semejanza que se menciona entre la incomparecencia de los trabajadores a la audiencia de conciliación y el desistimiento de la huelga, ya que –en nuestra opinión– en este caso, las JCA hacen efectivo un apercibimiento que no se encuentra previsto en la ley, ya que el a. 927 que establece las normas a las que se debe ajustar la audiencia de conciliación, dispone en su fr. II que “*Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores*”.

Como se puede advertir de la transcripción anterior, la norma establece un supuesto (*Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación*) y una consecuencia (*no correrá el término para la suspensión de las labores*), pero no dispone que el expediente se archive como asunto concluido, asimilando la incomparecencia de los trabajadores a la audiencia de conciliación con un desistimiento de la huelga, que es la interpretación *extra legem* que adoptan las JCA en nuestro país y a la que aluden los comentaristas citados, toda vez que la autoridad solo puede efectuar los actos que tiene autorizados expresa o tácitamente por la ley.

La LFT no faculta explícitamente a las JCA para ordenar el archivo del expediente de huelga como asunto concluido y tampoco es aceptable interpretar que es una atribución implícita de los tribunales del trabajo, pues esta exégesis resulta contraria a los intereses de los trabajadores, por las consecuencias legales en su perjuicio que podría provocar el archivo del expediente como asunto terminado, en los casos de huelga por revisión del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, al terminar sus períodos de su vigencia, así como de la revisión de los salarios contractuales, en los dos tipos de pactos normativos de las condiciones de trabajo, a que se refieren las frs. II, III y VII del a. 450 de la LFT, en todos los cuales se requiere presentar las solicitudes de revisión con los plazos de anticipación que se encuentran determinados en cada caso.

Antes bien, por el contrario, y en cumplimiento del principio general establecido en el numeral 18 de la LFT, que dispone que: “*En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación*

más favorable al trabajador.” la referida fr. II del a. 926 de la ley laboral vigente, debe aplicarse en beneficio del sindicato emplazante, de tal manera que, con base en una exégesis literal, en caso de que los trabajadores no asistan a la audiencia de conciliación, el acuerdo que dicte la JCA debe señalar textualmente que *“no correrá el término para la suspensión de las labores”*, lo que significa que –si no corre el término en cuestión– el término se suspende, o sea, que no transcurre, en forma tal, que cuando los trabajadores se apersonen, en fecha posterior a la señalada para la celebración de la audiencia de conciliación, mediante comparecencia o por medio de la solicitud escrita respectiva, el tribunal del trabajo debe acordar la reanudación del término relacionado con la suspensión de las labores y notificar personalmente al empleador sobre tal incidencia, en caso de que hubiese señalado domicilio para recibir notificaciones.

Para precisar la interpretación comentada en el párrafo anterior, tendríamos –por ejemplo– que si el día y hora señalados para la celebración de la audiencia de conciliación, a la cual no asistieron los trabajadores, habían transcurrido cuatro días y doce horas de los seis o diez días señalados en el pliego de peticiones, el acuerdo que dicte la JCA, establecería que no corre el término para la suspensión de las labores, de tal manera que el período de pre huelga correspondiente, se paraliza en ese momento y si la parte emplazante comparece posteriormente para solicitar la reanudación del período, comenzaría a correr a partir de los cuatro días y doce horas mencionados, a fin de completar los seis o diez días, en su caso, y el tribunal del trabajo, señalaría nueva fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, dentro del tiempo que resta completar, del aviso para la suspensión de las labores.

Finalmente, si los trabajadores y el empleador no consiguen convenir conciliatoriamente, antes de la fecha señalada para la suspensión de los trabajos, aquéllos quedan en libertad de decidir si estallan o no la huelga que emplazaron, salvo que se pacte ampliar el período de pre huelga, como nos lo hace notar el mismo profesor emérito de nuestra Facultad de Derecho de la UNAM:

Si las partes no llegan a un acuerdo en la audiencia de conciliación, la JCA las dejará en libertad de actuar como

consideren oportuno. Es frecuente que las partes se pongan de acuerdo en prorrogar el estallido de la huelga. En este caso sólo el sindicato o la coalición (los trabajadores) podrán solicitar, por una sola vez, que se fije una nueva audiencia (artículo 926, LFT) aunque la práctica comprueba que con mucha frecuencia el acuerdo mutuo conduce a las JCA a fijar nuevas fechas de audiencia.⁴⁷

Sin embargo, el ilustre laboralista mexicano Mario de la Cueva nos expone que:

La conciliación no concluye necesariamente con la suspensión de las labores, pues es constante que las autoridades del trabajo y las juntas de conciliación y arbitraje procuren la continuación de las pláticas entre los trabajadores y los patronos hasta lograr un acuerdo que ponga fin al conflicto y a la huelga.⁴⁸

47 De Buen Lozano, Néstor, "El derecho de huelga", *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América* (Patricia Kurczyn Villalobos, Coordinadora), México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2006, p. 141.

48 De la Cueva, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, 1979, Editorial Porrúa, México, p. 665.

ENSAYOS

EL ARTE DE LA CONCILIACIÓN

Aldo HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ¹

“La paz no es la inexistencia de conflictos, que además son propios de la naturaleza humana. La paz, es el estado de convivencia ideal en el que las necesidades básicas de los ciudadanos están plenamente satisfechas, permitiendo, entre otras cosas, que los conflictos que se susciten tengan vías institucionales y adecuadas para su solución”

Rómulo González T.

RESUMEN: El conflicto es parte natural de la vida de las personas –incluso ya el célebre filósofo Platón, allá por el siglo IV a.c., discurría sobre la necesidad de la intervención de un tercero neutral que dirimiera en los conflictos entre las personas-. La existencia de las disputas y divergencias entre los individuos es casi tan antigua como lo es la existencia misma del ser humano, por lo que no debemos preocuparnos de su existencia sino que, cuando nos encontramos frente a uno, debemos saber cuál es la forma o procedimiento más adecuado para la búsqueda de la solución, teniendo siempre en cuenta el actuar bajo códigos de conducta establecidos.

PALABRAS CLAVE: medios alternos de resolución de conflictos, conciliación, mediación, negociación.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Antecedentes históricos*. III. *Principios básicos de la conciliación*. IV. *Naturaleza jurídica de la conciliación*. V. *El conciliador*. VI. *Conclusiones*.

¹ Licenciado en derecho por la Universidad Iberoamericana. Actualmente se desempeña como Jefe del Departamento de Conciliación Administrativa de la Dirección General del Trabajo en la Secretaría del Trabajo del Gobierno del Estado de México.

I. INTRODUCCIÓN

Etimológicamente “*conciliatio*” proviene del verbo *Conciliare*, que significa concertar, poner de acuerdo, componer o conformar a dos partes que se debaten en una controversia de intereses o en disidencia.

Carnelutti² ubica a la conciliación entre la mediación y el arbitraje, al sostener que la conciliación tiene la estructura de la mediación, por cuanto se traduce en la intervención de un tercero entre las partes con la finalidad de inducirlos a un acuerdo; sin embargo, se diferencia de ésta por cuanto mientras la mediación busca una solución contractual cualquiera, la conciliación busca una solución composición justa.

Lo cierto es que la conciliación busca una solución al conflicto, pero no una solución impuesta, sino una solución construida por las partes, en virtud de la cual se logre la satisfacción de ambos, terminando, dentro de lo posible, con la posibilidad de un nuevo conflicto.

Desde el punto de vista de Gandhi, por ejemplo, la no-violencia no es entendida ni como pasividad (ante la injusticia), ni como aceptación de estructuras sociales que abusan del poder. Al contrario, ambos (cada uno en su contexto histórico social) son claros promotores de confrontaciones positivas frente a la violencia institucionalizada.

La diferencia clave, frente a otros movimientos «revolucionarios», es que permiten al contrincante responder de alguna manera humanamente digna. Es decir, estos enfoques pacifistas crean la escena de modo tal que el enemigo tenga la opción de ofrecer respuestas no-violentas. Se quiebran, de esta manera, los círculos viciosos de violencia en la situación.

2 Carnelutti, Francisco, *Sistema de Derecho Procesal Civil*, t. I Unión Tipográfica, Buenos Aires, Editorial Hispanoamericana (UTEHA).

II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Se ha dicho que la profesión de la conciliación es la segunda más antigua de la humanidad. En China la referencia que se tiene es una frase de Confucio (551-479 a.C.) que decía: "...la resolución óptima de una desavenencia se logra a través de la persuasión moral y el acuerdo, y no bajo coacción".

Ya incluso en los textos bíblicos se advertía. En el Evangelio de San Mateo se encuentran tres textos importantísimos que pueden considerarse como precedentes concretos. Dice uno: «Al que quiere litigar contigo y quitarte la túnica, dale también el manto». Otro expresa: «Sé transigente con tu adversario pronto, mientras estés con él en el camino, no sea que te entregue al juez». Y el tercero: «Si pecare contra ti tu hermano, ve y corrígele a solas; si te oyere, habrás ganado a tu hermano; Pero si no te oyere, lleva contigo uno o dos, para que en boca de dos o tres testigos esté toda palabra».³

También en la Ley de las XII Tablas presentaba en uno de sus textos una fuerza obligatoria a lo que convinieran las partes al ir a juicio. Por su parte, Cicerón, al hablar de las ventajas de la transacción, recomendaba la avenencia de los litigantes hasta sacrificar algo del propio derecho, lo cual considera liberal y, a veces, hasta provechoso.

En África se reunía una asamblea o junta de vecinos como mecanismo informal para la resolución de conflictos.

Las grandes obras literarias de corte político, como *El Arte de la Guerra*, de Sun Tzu,⁴ *El Príncipe* de Maquiavelo o *Negociando con Príncipes* de François De Callières, citan a la negociación y la mediación como habilidades imprescindibles en los políticos para el buen gobierno.

Maquiavelo escribió *El Príncipe* para enseñarle a los soberanos cómo tratar a sus súbditos.⁵

François de Callières, consejero de Luis XIV, escribió *Negociando con Príncipes* para enseñarle a los súbditos cómo negociar con los príncipes.⁶

A continuación algunos pasajes de las obras citadas:

3 Evangelio de San Mateo Mt 19:3-9, *Biblia Latinoamericana*, Ed. Católica.

4 Tzu, S, *El arte de la guerra*, Oxford University Press-Panamericana Editorial, 1963.

5 Maquiavelo, N., *El príncipe* (comentado por Napoleón Bonaparte), México, Espasa Calpe, 1939.

6 De Callières, F, *Negociando con príncipes*, Londres, La Esfera de los Libros, 1716.

Una de las reglas de oro de la negociación consiste en saber aferrar los distintos planteamientos por su sesgo más fácil. Tal como afirma Epicteto: “Toda vasija posee dos asas: de una de ellas es fácil llevarla; incómodo de la otra. No la cojas por el asa incómoda, pues no podrías cogerla ni llevarla; cógela por la más fácil, y la llevarás sin esfuerzo”.

El modo más seguro de conducir una negociación por el sesgo adecuado consiste en lograr que aquellos con quienes se tratare vean satisfechos sus intereses en la propuesta que se les efectúa, la cual debe basarse no sólo en buenas razones sino también en buenas maneras. Hay que responder afirmativamente a los sentimientos de los demás en todo aquello que no fuere esencialmente opuesto al objetivo a que se pretende arribar, hecho que conduce a la otra parte a mostrar igual condescendencia respecto de otros aspectos que pueden ser de mayor importancia.

Lo anteriormente expuesto, puede decirse que son apenas unos precedentes de la institución, pues la conciliación en su forma actual tuvo su origen en el siglo XVIII y se generalizó con la Revolución Francesa, que la promovió con entusiasmo. Se ha estimado que fueron poderosos en el ánimo revolucionario, para la adopción de la conciliación, los escritos de Voltaire.⁷

Por ejemplo, decía éste en una carta escrita en 1745:

La mejor ley, el más excelente uso, el más útil que yo haya visto jamás, está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno contra el otro, son obligados a ir ante el tribunal de los jueces conciliadores, llamados hacedores de paz. Si las partes llegan con un abogado y un procurador, se hace de pronto retirar a estos últimos, como se aparta la leña de un fuego que se quiere extinguir.

Los pacificadores dicen a las partes,

sois unos locos por querer gastar vuestro dinero en haceros mutuamente infelices; nosotros vamos a arreglarnos sin que os cueste nada. Si el furor por pleitear es sobrado fuerte

7 Voltaire, *Cartas Filosóficas*, Altaya, 1734.

en esos litigios, se aplaza para otro día a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad; enseguida los jueces les envían a buscar una segunda, una tercera; si su locura es incurable, se les permite litigar, como se abandona a la amputación de los cirujanos los miembros gangrenados; entonces la justicia hace su obra.

La Revolución, en efecto, dispuso por medio de la ley del 24 de agosto de 1790 que no se admitiría demanda alguna civil sin previo intento de la conciliación y que a éste no podrían concurrir curiales o apoderados. Posteriormente, y por decreto de 30 de octubre de 1935, se ha tratado de darle mayor eficacia a esta etapa preliminar.

Legislaciones como la francesa, la española, la italiana, la alemana, la argentina y la colombiana la instituyen como obligación.

En México, la *Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México*, señala que es un proceso en el que uno o más conciliadores asisten a los interesados facilitándoles el diálogo y proponiendo soluciones legales equitativas y justas al conflicto.⁸

III. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA CONCILIACIÓN

En mi opinión, el primer principio observable en la conciliación es el de *voluntariedad*, esto es, el conciliador debe persuadir a los conciliados de que su intervención en el proceso de conciliación es voluntario, que en el momento en que lo determinen pueden abandonarlo pues son ellos quienes toman las decisiones.

De igual manera, deben saber que lo tratado en el procedimiento de conciliación no será divulgado, ello con la finalidad de que los conciliados puedan explayarse en un marco de confianza y fluya la información, así como las ideas y propuestas regeneradoras de la comunicación (principio de flexibilidad).

El conciliador debe mantener una postura y mentalidad de

⁸ *Ley de Mediación, Conciliación y Promoción de la Paz Social para el Estado de México*, México, SISTA, 2011, artículo 5, p. 3.

no ceder a sus preferencias; es decir, no puede influir ni hacer sugerencias a las partes; son éstas las que deben hacer las propuestas y sugerencias para la solución del problema. Aunque en la práctica, el conciliador en ocasiones también plantea algunas sugerencias al caso.

De igual manera, han de entender que el conciliador no puede mostrar simpatía deliberada respecto a las propuestas de los conciliados o sea, éste debe conducirse con imparcialidad y así debe evitar que por razones de amistad, dependencia laboral, etc., debe intervenir como conciliador (principio de imparcialidad), lo que hablará de su honestidad y, además, también debe separarse de admitir que desconoce la materia sobre la que versarán los temas a tratar en conciliación (principio de honestidad).

Por otro lado, las partes deben conocer que las personas sujetas a un proceso de conciliación deben de arribar a acuerdos benéficos para todos los conciliados (principio de equidad).

Finalmente, el conciliador debe vigilar que los convenios se ajusten al marco jurídico pues vivimos en un estado de derecho; por tanto, cualquier acto que produzca consecuencias de derecho debe someterse al imperio de la ley. Luego, los acuerdos que se tomen, no pueden atentar contra derechos irrenunciables o leyes prohibitivas.

Deben ser factibles de cumplir y no quebrantar el orden público (principio de legalidad).

IV. NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN

Aquí podemos formularnos varias preguntas: ¿Cuál es su naturaleza jurídica? ¿Es un acto jurídico? ¿Es un acto privado o público? ¿Es un acto jurídico unilateral o bilateral? ¿Es un contrato o no es un contrato? ¿De qué estamos hablando, del acuerdo o de la conciliación? Es un tanto complicado el tema.

Considero que la conciliación es un arte. Arte de saber escuchar y convencer. Y si de arte se trata entonces debemos de tratar al conciliador como un artista, por lo que en los siguientes renglones me centraré en el conciliador como un tercero neutral y sobre todo como parte fundamental del arte de la

conciliación; para ello tomaré algunos elementos característicos que nos permitirán acercarnos a su rol, su efecto y su incidencia en el escenario mismo de un conflicto.

V. EL CONCILIADOR

El conciliador como persona humana debe cumplir con ciertos requisitos, como estar calificado para tan noble e importante misión, a fin de ejercerla con vocación, honradez y dignidad, me estoy adelantando a destacar algunas características indispensables que debe tener todo excelente conciliador, porque de la excelencia se fortalece la virtud, de la voluntad se enaltece la luz y de la verdad se nutre la libertad.

Interés: el conciliador debe dar la debida importancia al tema, observar con detenimiento y atención y concentrarse en la relevancia del caso.

Seguridad: el conciliador debe estar plenamente convencido de que él es la persona para dirigir este proceso de diálogo, cerca con fuertes muros pero a distancia de la incertidumbre y la duda de sus convicciones.

Capacitación: no debe sorprender la magnitud del conflicto. El conciliador debe sentirse capaz de sobrellevarlo, en virtud que se preparó para ello y está seguro que su participación incidirá en el resultado.

Creatividad: el conciliador debe desenvolverse con libertad, poner en juego todo riesgo, dar un significado creativo y atractivo.

Negociación: el conciliador debe ser un brillante negociador, el precio de un posible riesgo es aceptado, debe agotar su último recurso y emplear la estrategia en la búsqueda de relevantes resultados.

Visión: su capacidad de mirar al conflicto como solucionable es ilimitado, debe colocar alternativas alcanzables, manejables, su espíritu y afán de lograrlo lo impulsa hacia una solución.

Misión: el diálogo que inicia es propicio al camino de la excelencia.

Carácter: es importante destacar que éste es un factor decisivo en el conciliador para conseguir resultados: su tolerancia.

VI. CONCLUSIÓN

“La mediación es la llave inglesa de la caja de herramientas de la solución de disputas”.⁹

Encuentro una veta interesante, producto de mi acercamiento a las diversas facetas de la mediación y la conciliación, más allá de la estrictamente relacionada con lo jurídico, por ello, juzgo oportuno citar que: Las sociedades humanas, como los seres vivos, se han ido haciendo más complicadas y cooperativas con el tiempo. La razón está, una vez más, en que los agentes actúan mejor cuando se asocian y se especializan en la lucha por alcanzar los intereses que comparten, siempre y cuando resuelvan los problemas que suponen el intercambio de información y el castigo de los tramposos. Sí tengo más fruta de la que puedo comer y tú tienes más carne de la que puedas comer, a los dos nos beneficia negociar el excedente de cada uno. En definitiva, como aconsejaba Benjamín Franklin, si nos enfrentamos a un enemigo: “Debemos ir juntos, de lo contrario es seguro que pereceremos por separado”.¹⁰

La mediación es, en gran medida, una profesión condicionada ideológicamente. La mayoría de los mediadores no hace su trabajo sólo por el interés profesional o porque esta es su forma razonable de ganarse la vida, sino porque cree que la mediación es una forma importante de contribuir a la mejora de nuestro mundo.¹¹

Considero clave para el proceso de reconciliación que requiere nuestro país, a partir de una educación en valores que promueva la solidaridad y la participación con responsabilidad social para fortalecer a nuestras comunidades, que los profesionales en mediación y conciliación difundamos y pongamos en la agenda pública los beneficios de este valioso instrumento útil para crear y fortalecer el capital social.

Los profesionales de la mediación y conciliación, debemos adoptar un código de valores y de responsabilidad social; Bernard S. Mayer, en su propuesta de cómo superar la crisis de la

9 Acland, A., *Cómo utilizar la mediación para resolver conflictos en las organizaciones*, Barcelona, Paidós, 1993.

10 Steven, P., *La tabla rasa*, Barcelona, Paidós, 2003.

11 Bernard, M. S., *Más allá de la neutralidad*, Barcelona, Gedisa, 2008.

resolución de conflictos, sin dejar de reconocer que dichos valores no son necesariamente los que comparte la mayoría de la gente, señala al respecto:¹²

- La resolución es mejor que el conflicto
- La cooperación es mejor que la competencia
- Las soluciones integradoras son mejores que las soluciones distributivas
- El uso coercitivo de la fuerza es malo
- Los intereses son importantes; el problema son las posiciones
- La comunicación entre antagonistas es deseable
- Presionar a las personas a aceptar una solución no ayuda
- Es importante dar autoridad a los actores del conflicto para que resuelvan sus propios problemas.

Hoy más que nunca, debemos de aprender el valor de trabajar en equipo, sabedores de nuestra grandeza como seres humanos capaces de solucionar cualquier dificultad que se presente; manteniendo siempre presente que mas allá de cualquier desavenencia, ante los ojos de Dios, todos somos hermanos.

12 *Ibidem.*

LIMITACIONES AL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO POR LA VÍA BUROCRÁTICA

Lic. Jesús GONZÁLEZ RAMÍREZ¹

RESUMEN: El presente ensayo tiene como finalidad el estudio del derecho del trabajo a nivel burocrático a través de dos vertientes fundamentales: la individual y la colectiva. El autor hace un recorrido por algunas figuras jurídicas fundamentales como el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga. Así concluye que, en el ámbito burocrático estatal, el objetivo de la huelga debe ser ampliado para dar vigor al derecho colectivo del trabajo, como el instrumento más idóneo para lograr mejores condiciones de vida para los servidores públicos.

PALABRAS CLAVE: derecho del trabajo, derecho burocrático, sindicato, contratación colectiva, derecho de huelga.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Desarrollo*. III. *Conclusiones*.

I. INTRODUCCIÓN

Como catedrático universitario y agradecido por las atenciones e invitación de la Secretaría del Trabajo del Estado de México y autoridades laborales en el ámbito estatal y en forma especial, en atención a la invitación que me hiciera el doctor en derecho José Noé Gómora Colín, presidente del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje, me permito plasmar mi esfuerzo acucioso sobre un tema que en lo personal considero valioso, fresco y propositivo como lo es el relativo a las limitaciones al derecho colectivo del trabajo a nivel burocrático.

Elaborarlo no es tarea fácil; sin embargo, me atrevo a plas-

¹ Catedrático de la Universidad Autónoma del Estado de México, actualmente imparte las materias de Procesal Laboral y Derecho Laboral.

mar mi pensamiento apoyado en grandes juristas en el ámbito laboral. Por razones metodológicas, y por sus propias repercusiones normativas, dejo debidamente asentado que ante las diversas opiniones vertidas en nuestro derecho, el relativo a la cuestión laboral siempre ha sido considerado como limitado y en su estudio lo desglosamos a través de dos vertientes fundamentales: el individual y el colectivo. Vertientes de profundo interés tanto de los trabajadores del apartado A, como de los servidores públicos como personas físicas y que quedan englobados dentro del derecho individual del trabajo; y la otra, que es de vital importancia para el servidor público en su conjunto, es el interés colectivo que se traduce en la defensa de sus intereses comunes y que es, entre otros, el encargado de estudiar al derecho colectivo del trabajo por la vía del sindicalismo, la contratación colectiva y laboral.

En este orden de ideas, podemos establecer la presencia de las relaciones individuales y colectivas, y que en esta última se asienta la parte nuclear del derecho individual, que busca asegurar la vigencia del contenido mismo del derecho del trabajo.

II. DESARROLLO

En lo particular, siempre me he formulado algunas interrogantes: ¿Por qué los gobiernos, tanto a nivel federal como estatal, en el ámbito burocrático, limitan el derecho colectivo del trabajo? El derecho colectivo del trabajo que se regula a nivel burocrático a pesar de sus limitaciones ¿ha logrado mejores condiciones de vida?

Contestar estas interrogantes no es tarea fácil y más cuando invocamos el derecho burocrático nos encontramos en una zona profundamente nebulosa en la que el Estado, en su carácter de patrón *sui géneris*, siempre ha dictado normas que vulneran y trastocan el contenido mismo del artículo 123 constitucional.

Dentro de la propia actividad temática, atendiendo al contenido del mismo, es necesario y fundamental afianzar cuando menos el concepto, naturaleza, contenido y finalidades del derecho colectivo del trabajo, que se traduce a la esencia y vida misma de los servidores públicos que lo hacen efectivo

a través de sus agrupaciones sindicales y surge como una necesidad al igual que el derecho del trabajo en general, puesto que un servidor público de manera individual no dispone de la fuerza necesaria para tratar en plenitud y con igualdad sus problemas frente a su patrón, llámese: empresa, establecimiento, estado o municipio, etc.

El derecho colectivo del trabajo y los sindicatos buscaron asegurar su independencia frente a ese poder público y, si bien es cierto que eso no significa que el Estado no tenga intervención alguna, debemos reconocer que es necesaria su formación, actividad jurídica, política y social, no obstante, la clase burocrática en el país ha tenido que luchar por alcanzar cuando menos ese derecho colectivo.

Hoy, en nuestro medio, se juzga y se critica a las organizaciones sindicales; muchos se atreven a pedir su desaparición; sobre el particular, estoy convencido que las agrupaciones sindicales en este país han permeado sus propios principios que se traducen en sus ideas para cumplir con su objetivo, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, como la libertad, la autonomía, la democracia, tomando como base el mandato constitucional y que ninguna autoridad puede interferir en los procesos internos de dichas agrupaciones sindicales.

Desaparecer a los sindicatos es dejar en estado de indefensión a la clase trabajadora y lejos de juzgarlos, insisto en la imperiosa necesidad de su presencia para efecto de darle vida, vigor y vigencia a ese derecho colectivo, que se manifiesta a través de una trilogía por la vía del sindicalismo, el contrato colectivo y el derecho de huelga.

En el Estado de México, la *Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios*, en su título quinto, invoca: "*De los derechos colectivos de los servidores públicos*", haciendo referencia a la organización sindical; define al sindicato; hace mención sobre la libertad de adherirse, no adherirse o renunciar al sindicato, además exige la presencia de los requisitos de forma, fondo y mayoría para constituir una agrupación sindical; nos invoca la constatación de esa solicitud de registro, la forma de otorgar el registro, la negativa del registro y en su caso, el artículo 144, de la ley invocada expresa lo siguiente: "queda prohibido cualquier acto de reelección dentro de los sindicatos". De igual manera, hace referencia a la cancelación, al contenido del estatuto; obligaciones y prohibiciones

de los sindicatos y en el capítulo segundo, hace mención de la huelga, establece su procedimiento y, a través de su artículo 163 de la referida ley, establece el objetivo de la huelga que opera con darle una violación general y sistemática a los derechos que esta ley establece con las condiciones generales del trabajo de cada institución pública que afecten colectivamente a la mayoría de los servidores públicos.

Al hacer mención de los citados artículos, indiscutiblemente que la Ley Burocrática Estatal limita estos tres instrumentos fundamentales que son: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga, ya que todo sindicato al tener libertad y autonomía, goza de la facultad de establecer su contenido estatutario y en este caso en concreto, se trastoca el contenido constitucional cuando la ley prohíbe todo acto de reelección dentro de los sindicatos, ya que la reelección o no reelección es un derecho irrenunciable de las agrupaciones sindicales. Si opera o no la reelección de los cuadros sindicales, compete a aquél, única y exclusivamente, a los trabajadores o servidores públicos a través de una asamblea ordinaria o como lo indique su estatuto donde radique la esencia, la expresión, la acción y soberanía de toda agrupación sindical, en virtud de que por su naturaleza y esencia toda agrupación sindical por mandato constitucional goza de facultades constitutivas, ejecutivas, jurisdiccionales y sobre todo legislativas para darse y dictar sus propias normas.

Impedir la reelección afecta el mandato constitucional y por razón lógica al derecho colectivo del trabajo. Por lo que hace al capitulado de la huelga al marcar el objetivo de ésta, en su artículo 163, limita totalmente el derecho colectivo del trabajo, ya que en la forma en que se encuentra redactada esta disposición legal limita totalmente el derecho de huelga, ya que de acuerdo con el contenido de dicha disposición se hace nugatorio este derecho dentro de la realidad práctica, puesto que de acuerdo a la Ley Burocrática Estatal, la huelga opera por violaciones generales y sistemáticas en la ley o en las condiciones generales del trabajo de cada institución pública y que afecten colectivamente a la mayoría de los servidores públicos; una violación que puede ser general, pero no sistemática, puede ser sistemática, pero no general y, por lo tanto, hoy más que nunca es necesario y fundamental que a nivel colectivo coadyuvemos para darle vida, vigor y vigencia

al Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje y a sus salas para que su jurisdicción tenga valor, vigor, vigencia y que conlleve sobre todo a los ayuntamientos de la entidad a sentarse, jurisdiccionalmente, ante el Tribunal Estatal para poder analizar los pliegos petitorios que se presentan tanto por el Sindicato del magisterio como por el Sindicato de los servidores públicos.

III. CONCLUSIONES

Para concluir nos preguntamos: ¿Cómo podríamos obligar a sentarse en una mesa de diálogo a esos ayuntamientos que hoy en día son reacios para acudir ante el Tribunal Estatal competente a dirimir sus diferencias colectivas? Esta es la pregunta a formular. Desde mi perspectiva personal considero que en el ámbito burocrático estatal, el objetivo de la huelga debe ser ampliado para que verdaderamente le demos vigor al derecho colectivo del trabajo, como el instrumento más idóneo para lograr mejores condiciones de vida para los servidores públicos.

Solamente de esa manera encontraremos una lucha para lograr un nuevo derecho denominado: derecho colectivo del trabajo, cuyo ordenamiento jurídico fue reconocido a través del poder social, que buscó un derecho justo para sus miembros, logrando una transformación en el orden social, económico y jurídico de los derechos de los trabajadores y servidores públicos, principio fundamental consagrado en nuestra Constitución.

ANÁLISIS
LEGISLATIVO Y JURISPRUDENCIAL

SINDICALISMO EN EL ESTADO DE MÉXICO

Néstor DE BUEN LOZANO¹

RESUMEN: El presente estudio hace un breve recorrido por la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, vigente en el Estado de México y elabora una pequeña crítica enfocándose en el tema del sindicalismo en el cual claramente se puede observar que, al igual que en la ley federal, existen diversas leyes burocráticas por las cuales es confuso y complicado establecer un sindicato y ejercer la llamada “libertad sindical”.

PALABRAS CLAVE: sindicalismo, libertad sindical, sindicato, Estado de México.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Desarrollo*. III. *Conclusiones*.

I. INTRODUCCIÓN

Me pide el señor doctor Noé Gómora, presidente del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje que escriba un artículo para la Revista del Tribunal. Como soy hombre débil le dije que sí, pero enseguida me di cuenta que en todo caso tendría que referirme a la Ley estatal que, por cierto, no conocía. El doctor Gómora amablemente me envió por correo electrónico un ejemplar que leí de inmediato a pesar de que el tipo de letra es infame por excesivamente pequeña para mis capacidades de lectura.

Como le dije al doctor Gómora, me interesaba el tratamiento del sindicalismo, tema en el que las leyes sobre la materia no son demasiado generosas sobre la famosa, siempre invocada y poco atendida, libertad sindical, poniendo en manos de la autoridad a través de registros y tomas de nota la vida y la

1 Profesor Emérito de la UNAM

acción de los sindicatos, sobre todo si se trata de leyes burocráticas. Es obvio que en la *Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios*, en el Estado de México, también se produce ese fenómeno.

II. DESARROLLO

La primera disposición importante aparece en el art. 138 que únicamente reconoce a los llamados sindicatos de servidores públicos generales, lo que quiere decir, que no son de confianza y a uno de maestros siempre que cuenten con registro ante el Tribunal, así como aquellos registrados que representen a los docentes de carácter educativo cuyo decreto de creación establezca su autonomía en su régimen sindical. Aquí empiezan las sospechas ya que, en todo caso, se supedita la intervención del sindicato a que en el decreto de creación se establezca la autonomía en su régimen sindical, lo que aparentemente faculta a la autoridad para negar el registro si estima que no se produce ese requisito.

Por otra parte, en el caso de los trabajadores del subsistema educativo federalizado se reconoce al sindicato nacional y además le otorga el mismo reconocimiento a los sindicatos de servidores públicos que se incorporen a la administración pública estatal con motivo de procesos de descentralización federal.

De manera precisa, en el art. 139 se excluye a los servidores públicos de confianza de la posibilidad de ser miembros de los sindicatos, sin que se indique, aunque se sobreentiende, que no podrán formar sus propios sindicatos.

Una observación crítica debe hacerse al art. 140 que estatuye que ningún servidor público podrá ser obligado a formar parte de un sindicato o bien a no formar parte de él y una vez que obtenga su ingreso, no podrán renunciar al sindicato, pero podrán ser expulsados.

Para los efectos del registro se requiere que los sindicatos exhiban el acta de la asamblea constitutiva o una copia de ella, los estatutos del sindicato, la lista de los miembros que lo integran con todos los detalles personales necesarios y se establece que el Tribunal, al recibir la solicitud, constatará que

en sus registros no existe otra asociación sindical y que la peticionaria cuenta con la mayoría de los servidores públicos, lo que si ocurre provocará que se proceda en su caso al registro.

Está previsto un plazo de 60 días naturales dentro del cual la autoridad debe dictar resolución y si no lo hace dentro de los 3 días hábiles siguientes a la presentación del requerimiento, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, debiendo expedir el Tribunal dentro de los 3 días hábiles siguientes, la constancia respectiva.

Se prevé la posibilidad de que se niegue el registro en los casos en que el sindicato no se proponga los fines que se mencionan en el art. 138 de la misma Ley que, curiosamente, no menciona esos fines, aunque de manera general en el primer párrafo de ese artículo se dice que el sindicato se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.

Otra observación debe referirse a la circunstancia de que no se regule la libertad negativa de los miembros del sindicato para separarse del propio sindicato, lo que evidentemente afecta al principio de libertad sindical.

Se establece como motivo de disolución de los sindicatos que hagan propaganda de carácter religioso o que ejerzan el comercio con fines de lucro y de manera especial se indica que los gastos que tenga que hacer el sindicato serán en todo caso con cargo a su patrimonio cubierto por sus miembros, lo que excluye la posibilidad de que los sindicatos, al discutir las condiciones de trabajo, puedan reclamar de las instituciones el pago de prestaciones para sus propios gastos.

Se reconoce el derecho de huelga a los sindicatos de empleados públicos, para los casos en que se violen de manera general y sistemática los derechos que la ley establece o a las condiciones generales de trabajo de cada institución, siempre y cuando afecten colectivamente a la mayoría de los servidores públicos.

En el procedimiento de huelga se faculta exclusivamente al presidente del Tribunal para intervenir personalmente en todas las resoluciones que se dicten, sin que puedan admitirse las causas de excusa de los miembros del Tribunal, ni otros incidentes, salvo el de falta de personalidad que deberá hacer valer la institución pública en su escrito de contestación al pliego petitorio y el sindicato dentro de las 48 horas siguientes.

tes en la que se tenga conocimiento de la primera promoción de la institución pública respectiva, sin que se pueda admitir cuestión alguna de competencia, aunque se reserva al Tribunal el derecho de declararse incompetente.

El sindicato deberá formular un pliego de peticiones acompañado del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga, quedando facultado el presidente para declarar si el pliego es procedente, en cuyo caso correrá traslado a la institución pública o dependencia que corresponda, otorgándole 10 días hábiles para contestar el pliego.

Se concede al Tribunal el derecho a citar a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas, en la que el presidente procurará avenir a las partes sin hacer declaraciones sobre la procedencia de la huelga, en la inteligencia de que si no concurre el sindicato se archivará el expediente como asunto concluido y si no concurre la institución, se entenderá que no tiene interés en avenirse.

La ley impone al sindicato la carga de la prueba de las violaciones a las disposiciones legales que dieron origen a la huelga y solamente en caso de que se declare que la huelga es legal, los servidores públicos podrán suspender las labores en un plazo de 5 días hábiles contados a partir de la fecha de la resolución, debiendo el sindicato comunicar al Tribunal el día y la hora que se acuerden para la suspensión de labores.

El Tribunal debe prevenir al sindicato, cuando la huelga sea declarada ilegal, que sus miembros no podrán suspender sus labores ya que de lo contrario incurrirán en una causa de rescisión justificada. Por otra parte, si el sindicato anticipa la suspensión de labores, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga y fijará a los trabajadores un plazo de 2 días para que reanuden sus labores, bajo el apercibimiento de que de no hacerlo, quedarán rescindidas las relaciones laborales, salvo que se produzca un proceso de fuerza mayor o de error no imputable a los servidores públicos, lo que en todo caso excluirá su responsabilidad.

Una vez estallada la huelga el Tribunal podrá convocar a las partes para audiencias de conciliación.

La huelga será declarada ilícita cuando los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades y en caso de recuento, serán considerados servidores públicos los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha

de presentación del pliego petitorio y no se computarán los votos de quienes hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha del pliego petitorio.

Se establece la posibilidad de que el Tribunal fije el número de trabajadores que serán obligados a trabajar durante la huelga, para impedir que la suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones públicas, la conservación de las instalaciones o bien signifique un peligro la suspensión de los servicios públicos, teniendo derecho los trabajadores que laboren en esas condiciones a recibir salarios.

Como fin de la huelga se plantea la avenencia de las partes en el conflicto, el desistimiento por acuerdo de la asamblea tomado por las dos terceras partes de los servidores públicos sindicalizados, la declaración de inexistencia por ilegalidad o ilicitud, el laudo del Tribunal o, finalmente, el allanamiento por parte de la institución pública, con lo que se dará parte al sindicato y hecho lo anterior el Tribunal resolverá lo conducente.

Llama la atención que la ley en comento establezca de manera rotunda la continuación de las labores en caso de huelga, que deberá quedar a cargo de los propios trabajadores huelguistas, ya que la ley no menciona la posibilidad de que la institución contrate otros trabajadores para que sustituyan a los huelguistas, situación que evidentemente afecta al ejercicio del derecho de huelga ya que una decisión del Tribunal impide a los trabajadores hacerlo valer.

Es evidente que esa decisión tomó en cuenta lo previsto en el art. 28 de la Constitución española, que en su párrafo dos reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses pero agrega que la ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, lo que significa de acuerdo al Estatuto de los trabajadores la posibilidad de que los huelguistas sigan trabajando o en su defecto que se les sustituya legalmente, fórmula que respeta el derecho a la huelga y lo hace compatible con el derecho de la comunidad a recibir los servicios públicos.

III. CONCLUSIONES

En términos generales la ley comentada reglamenta adecuadamente las garantías sociales de los trabajadores sin perder de vista los derechos de los usuarios. En todo caso sería conveniente que se precisara la posibilidad de que los trabajadores en huelga sigan o no laborando, sin incurrir en responsabilidad alguna.

LA JURISPRUDENCIA: UNA NUEVA VITALIDAD EN LA DÉCIMA ÉPOCA

Ángel PICHARDO DÍAZ¹

RESUMEN: Señalar que la jurisprudencia es una figura jurídica de suma importancia y que, hoy en día, adquiere mayor trascendencia, no sólo en el ámbito nacional sino en el ámbito internacional (v.g. los derechos humanos), y que al inicio de esta nueva décima época del Semanario Judicial de la Federación, su misión es aclarar y acercar más la justicia a los justiciables.

La jurisprudencia, hoy, sin duda, adquiere una presencia relevante en la teoría y práctica de la vida no sólo jurisdiccional, sino jurídico-administrativa de la sociedad, y que estudiándola con más detenimiento en la vida académica, acercándola más a los estudiantes, y a la sociedad en general, tendremos mayor y mejor participación democrática en todos los ámbitos y mejores resultados de justicia.

PALABRAS CLAVE: jurisprudencia, décima época, Semanario Judicial de la Federación, México.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Desarrollo*. III. *Conclusiones*.

I. INTRODUCCIÓN

El presente análisis jurídico pretende considerar de manera amistosa una visión de la jurisprudencia a raíz de la décima época del Semanario Judicial de la Federación (Acuerdo 9/2011 emitido por la SCJN el 29 de agosto). Así, a modo de plática, nos adentraremos diciendo: se habla de la ley, se habla del derecho, se habla del constitucionalismo, se habla de estado de derecho, se habla de democracia, se habla de procesos electorales, se habla de seguridad, se habla de una nueva Ley

¹ Licenciado en Derecho. Actualmente es Asesor Jurídico. Colaboró en el Poder Judicial Federal a través del Consejo de la Judicatura Federal. Secretario de Tesis de Tribunal Colegiado. Exalumno del Instituto de la Judicatura Federal.

de Amparo, etc., pero no olvidemos hablar de la figura jurídica llamada *jurisprudencia*, que si bien no es muy conocida por la sociedad en general, sí es conocida en órganos jurisdiccionales y en las universidades.

II. DESARROLLO

No hemos hablado acerca del papel que juega la jurisprudencia vigente y más aún de qué características tiene en esta nueva décima época. Debemos preguntarnos qué significa que exista jurisprudencia en todos estos temas anteriormente mencionados (y en muchos más), de qué nos sirve, cómo podemos saber de su existencia, cómo se consigue, cuál es su uso, en qué nos beneficia conocerla, y más aún, aplicarla.

Consideremos primeramente que, la jurisprudencia, según el Diccionario Jurídico Mexicano, deriva del latín *jurisprudencia*, que proviene de *jus* y *prudencia*, y significa *prudencia de lo justo*. Así, la jurisprudencia supone dos vocablos: *juris* que significa derecho; y *prudencia* que quiere decir conocimiento, ciencia.

Ulpiano definió la jurisprudencia, en general, como la “*divinarum atque humanarum rerum notitia, justi atque, injusti scientia*, esto es, ‘*el conocimiento de las cosas humanas y divinas, la ciencia de lo justo y de lo injusto*’. La prudencia es una virtud intelectual que permite al hombre conocer lo que debe evitar, referida a lo jurídico, la prudencia es la virtud que discierne lo justo de lo injusto. Como virtud intelectual, la jurisprudencia implica que la inteligencia adquiera los criterios formulados por los jurisprudentes para distinguir lo justo de lo injusto, es decir, que conozca las reglas jurídicas o normas; y, además, que la inteligencia aprenda el modo de combinar esas reglas a fin de juzgar sobre cuál es la solución justa en un caso determinado. Es decir, que aprenda a razonar jurídicamente, que adquiera “criterio jurídico”.²

La jurisprudencia es el resultado del análisis y la reflexión que se hace de varios criterios jurídicos en uno solo. O sea, la

² *Diccionario Jurídico Mexicano “Jurisprudencia”, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM-Porrúa, México, 2000, p. 1891.*

jurisprudencia se hace en la vida práctica de los tribunales y se vive no sólo dentro sino también fuera de ellos. La jurisprudencia se debe vivir codo a codo con los ciudadanos comunes y corrientes, y las instituciones, es decir, con todos los justiciables. Porque somos nosotros los que necesitamos conocer lo más relevante del derecho, es decir, las más relevantes leyes que dirigen nuestras vidas en sociedad. El hombre de hoy requiere no tener miedo de “lo jurídico”, esto no es otra cosa que conocer nuestros derechos y obligaciones.

No tengamos miedo de conocer nuevas palabras y, más que las palabras, conocer lo que en ellas entraña la norma jurídica, es decir, cómo reconocemos el espíritu del derecho positivo en la jurisprudencia mexicana. Esto es lo que se quiere que se viva en esta nueva décima época del Semanario Judicial de la Federación: el enaltecimiento de los derechos humanos reconocidos nacional e internacionalmente, su defensa, protección y promoción ante la dignidad humana.

El mundo de hoy, como el mundo globalizado requiere, exige cada día el contacto personal, mediato e inmediato; pero más aún, exige llevar a cabo una relación más íntima entre personas (y no sólo entre ellas), sino entre particulares e instituciones, sean privadas sean públicas, sean nacionales sean internacionales, para que haya mayor credibilidad y transparencia.

La jurisprudencia nos da esa oportunidad de relacionarnos personas-instituciones, ya que se requiere que dicha relación sea entendible y coherente, además de actualizada; ya nuestra jurisprudencia nos comparte criterios jurídicos nuevos y recientes, apegados al derecho nacional e internacional casi en todos los temas si no es que en todos, pues la función jurisdiccional es integral, y de ello existen criterios jurisprudenciales.

Una nueva vertiente de la jurisprudencia, en la décima época, es la que se encamina a la defensa, protección y promoción de los derechos humanos no únicamente en el ámbito nacional sino en el global. Junto con la nueva Ley de Amparo que es un instrumento de la defensa de la legalidad y la constitucionalidad.

La jurisprudencia alcanza una nueva etapa según la cual y de acuerdo con los motivos expuestos para su creación, ésta será caracterizada por dar mayor protección, certeza, y poner en alto la importancia y trascendencia de los derechos humanos.

Este reconocimiento de los derechos humanos firmados en varios tratados internacionales, conllevará a reconocer en ma-

por grado la autenticidad de jerarquía de nuestra Carta Magna, ya que con ello se eleva a un nivel constitucional la protección de los mencionados derechos humanos reconocidos en tratados internacionales, cosa que se traduce en que ningún mexicano quedará exento de defensa y protección cuando se violen sus derechos fundamentales en cualquier parte del mundo en la que se encuentre, garantizando así el valor de la soberanía nacional.

Los estudiantes, por su parte (o mejor dicho por nuestra parte), tenemos una nueva oportunidad de conocer, de primera mano, todos y cada uno de los criterios jurídico-administrativos, jurídico-jurisdiccionales (en algunos casos jurídico-legislativos), en fin, todos los temas de la vida jurídica del país; y que a través de las llamadas tesis jurisprudenciales y la jurisprudencia propiamente dicha, se encuentran al alcance de cualquier persona interesada en el tema.

La jurisprudencia bien puede ser consultada directamente en los edificios de los órganos jurisdiccionales, y/o a través de las oficinas de la Coordinación General de Sistematización y Compilación de Tesis, mediante el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, y/o su servicio y funcionamiento tecnológico actual.

Su trámite es sencillo, ya que en dichas oficinas auxilian a cualquier persona interesada en algún tema en especial, o, bien, uno mismo puede realizar la búsqueda con mayor detenimiento. También se puede usar la red para acceder a la página de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la página de cualquiera de la Cámaras del Congreso de la Unión, páginas de la UNAM; o, bien, se puede comprar el CD más reciente.

Es importante que el gobierno federal a través no sólo del poder judicial, sino de los otros dos poderes federales y en los niveles municipal, estatal y federal, dé a conocer aquellas jurisprudencias (quizás en forma de resúmenes) de mayor interés general y social, ya que orientarían a las personas en sus derechos de seguridad, igualdad, libertad, etc., y que hoy en día requiere que estemos debidamente informados, donde a través de la jurisprudencia aprenderemos, entenderemos y comprenderemos los más recientes criterios jurídicos en beneficio del grueso de la sociedad, y en general de todos los justiciables.

En palabras del presidente del Poder Judicial de la Federación, Ministro Juan N. Silva Meza, en representación de to-

dos los juzgadores, bien nos hace la reflexión de poder aclarar y hacer más accesible el entendimiento de la ley, ya que refiere al inicio de esta nueva décima época del Semanario Judicial de la Federación, que lo fundamental es que: “se busca que la interpretación del régimen de derechos que benefician a todos se unifique en criterios lo más llanos y accesibles a las personas”. Con ello, nos da a conocer que el PJF implementará lo conducente y necesario para promover la justicia inmediata y accesible para todos, eso es bueno. Esperemos que así sea.

Y de ahí que la figura de la jurisprudencia, hoy en día, a raíz de la más reciente reforma constitucional en materia de amparo (de 6 de junio de 2011, que entró en vigor el 4 de octubre del 2011), retoma una nueva dimensión al considerarla propia para la interpretación de la ley, su valoración, y fundamento en la resolución de conflictos jurisdiccionales siempre de forma justa.

Así mismo, se puede utilizar la jurisprudencia (desde un punto de vista dogmático, como siempre ha sido) para también resolver controversias aunque no sean jurisdiccionales, propiamente dicho, controversias antes de que lleguen a los tribunales, y como mero precedente de actualidad, de cabalerosidad procesal, y de nuevas formas de resolver conflictos no formales jurídicamente hablando (o por lo menos que las partes conozcan de dichas jurisprudencias, para no caer en enredos judiciales que no hacen otra cosa que alejarnos del principio de economía procesal).

Y que, por ello, la propia jurisprudencia adquiere su relevancia y nivel justo (siendo justo su actual re-reconocimiento) a los requerimientos del estado de derecho actual, al internacional y a los propios de nuestro país, ante los llamados derechos humanos, para reconocerlos todos y cada uno de los mexicanos (hombres y mujeres), teniéndolos al alcance de nuestras manos, donde el estado participe con miras a reconocerlos también a todos y cada uno de los mexicanos, comenzando con su “dado a conocer”. Es decir, que se encuentre a nuestro alcance y sea de fácil acceso.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió el Acuerdo General 9/2011, donde se establece el inicio de la décima época del Semanario Judicial de la Federación, la cual inicia con la publicación de la jurisprudencia a partir del día 29 de agosto del año 2011. Cuya trascendencia se conjuga en este momento histórico global con el reconocimiento de los dere-

chos humanos, cuya importancia en tratados internacionales los elevan a la categoría constitucional.

III. CONCLUSIONES

La jurisprudencia es una buena manera de enseñar a la gente a conocer la ley de primera mano y de forma sencilla, así como su interpretación constitucional y legal de la norma jurídica, de casos cotidianos y no tan cotidianos, que le servirán de guía orientadora en temas sustanciales de la vida diaria, de participación ciudadana y de interés social, que no es otra cosa que el acercamiento directo, al ejercicio de la llamada democracia mexicana.

**RESPONSABILIDAD, RELACIÓN DE TRABAJO Y SUMINISTRO DE MANO DE OBRA.
COMENTARIO A PARTIR DE LA JURISPRUDENCIA I.3o.T. J/28 (9A.)**

Oscar ZAVALA GAMBOA¹

RESUMEN: El contrato de suministro, en su expresión primaria de contrato de naturaleza mercantil, es aquel en virtud del cual el suministrador busca satisfacer las periódicas necesidades del suministrado en su empresa. En el ámbito laboral, el suministro de mano de obra es una forma —no regulada en la ley— de triangulación de las relaciones laborales en donde una empresa proporciona trabajadores a otra, pero con altos grados de incertidumbre al momento en que el trabajador busca con quién tiene una relación laboral. La jurisprudencia mexicana es la que ha analizado esta problemática al establecer que tanto la empresa usuaria como la suministradora tienen responsabilidad con el trabajador, pues ambas constituyen la unidad económica señalada en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

PALABRAS CLAVE: relación laboral, suministro de mano de obra, encubrimiento de relaciones laborales.

SUMARIO: I. *Planteamiento*. II. *Suministro de mano de obra en México*. III. *La responsabilidad en el suministro de mano de obra. Una visión jurisprudencial*. IV. *Conclusión*

I. PLANTEAMIENTO

Las empresas suministradoras de mano de obra se caracterizan por ofrecer a los empleadores personal especializado en tareas específicas, representando una de las formas más recurrentes de descentralización de los procesos productivos o

¹ Asistente en el Área de Derecho Social del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM y de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (oscar_zavala@comunidad.unam.mx)

de tercerización. Con la prestación de este servicio, se pretende evitar al empleador la movilidad de su estructura organizacional para atender actividades no vinculadas directamente con su giro primario.

Las suministradoras de mano de obra le ahorran al empleador los períodos de capacitación que requiere un trabajador, ya que los empleadores recurren a estas empresas para solicitar personal “calificado” en las labores que requieren, lo que facilita la organización empresarial y reduce los costos por capacitación.

En la legislación comparada², el crecimiento en la utilización de los servicios de estas empresas suministradoras de trabajo, ha generado la necesidad de crear un marco jurídico con la intención de evitar el abuso y menoscabo en los derechos de los trabajadores objeto de dichas prácticas. Por ejemplo, en Alemania la ley *Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung* (Ley para regular al trabajo temporal) procura la protección de los derechos laborales en la transferencia del empleo que por su características podría equipararse al suministro de mano de obra. Esta ley pone especial atención en el sector de la construcción donde se contemplan limitantes, pues la transferencia del trabajo se encuentra prohibida, a menos que lo permitan los contratos colectivos.

El desarrollo legislativo sobre este aspecto no es ajeno al ámbito latinoamericano, pues en Uruguay la Ley No. 18.099 establece las normas para la protección de los trabajadores ante los procesos de descentralización empresarial, y señala que los trabajadores provistos por empresas suministradoras de trabajo no podrán recibir beneficios laborales inferiores a los establecidos por laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñen y que corresponda al giro de actividad de la empresa donde los mismos prestan sus servicios.

Así pues, las medidas tomadas por las legislaciones en torno al trabajo suministrado por empresas, obedece a la necesidad de protección de los trabajadores. El establecimiento de estas disposiciones resulta una herramienta de defensa del trabajo, ante los escenarios provocados por las nuevas formas

2 Para un estudio detallado del marco jurídico aplicable a los procesos de descentralización productiva, véase: Sánchez-Castañeda, Alfredo *et al*, *La subcontratación: Un fenómeno global. Estudio de legislación comparada*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2011. Ermida Uriarte, Oscar y Natalia, Colotuzzo, *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Lima, Perú, Oficina Internacional del Trabajo, Proyecto FSAL, 2009.

en que se está produciendo. En cualquier caso, debemos comprender que estamos en presencia de una forma de tercerización de gran recurrencia.

II. SUMINISTRO DE MANO DE OBRA EN MÉXICO

El tema del suministro de mano de obra en nuestro país, al igual que los otros tipos de relaciones laborales caracterizadas por la triangulación, ha sido de los grandes puntos donde los factores de la producción no logran consensar sus necesidades y derechos para poder impulsar una reforma laboral; pues por un lado se encuentran los derechos de los trabajadores y su protección, y por el otro se encuentra la modernidad de la organización empresarial, bajo los conceptos de competitividad y productividad.

En la legislación mexicana, el suministro se encuentra regulado como un contrato mercantil, reconocido como un acto de comercio (artículo 75, fracción V del Código de Comercio) cuya función consiste en satisfacer las periódicas necesidades del suministrado³. En este supuesto se pretende incluir al suministro de mano de obra, siendo los criterios jurisprudenciales los que han buscado proteger a los trabajadores ante dicha modalidad atípica de relación laboral. Una de las problemáticas se centra en la aparición de empresas de suministro de trabajo, para relevar a los verdaderos empleadores de sus obligaciones con los trabajadores⁴. En ese mismo sentido, se establece la improcedencia de la excepción planteada por un empleador que manifiesta la inexistencia de una relación laboral con el trabajador que ha sido suministrado mediante otra empresa con un contrato mercantil⁵.

3 CONTRATO DE SUMINISTRO. CARACTERÍSTICAS. Tesis: I.8o.C.121 C, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, V, Abril de 1997, p. 226.

4 En ese sentido la tesis: OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE EL REALIZADO POR EL CODEMANDADO QUE TIENE CELEBRADO CON EL PATRÓN REAL UN CONTRATO CIVIL DE SUMINISTRO DE TRABAJADORES MEDIANTE EL CUAL SE LOS PROPORCIONA Y SE SUBROGA EN LAS OBLIGACIONES LABORALES DE ÉSTE. Tesis: I.9o.T.192 L, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXI, Abril de 2005, p. 1445, señala que el ofrecimiento del trabajo realizado por un codemandado que tiene suscrito un contrato de suministro de mano de obra con el demandado principal, es de mala fe, dado que éste no es el patrón real y lo que se busca es la relevación de obligaciones con el trabajador.

5 DESPIDO INJUSTIFICADO. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA MANIFESTANDO QUE NO EXISTE RELACIÓN LABORAL CON ÉL, SINO UN CONTRATO CIVIL DE SUMINISTRO POR VIRTUD DEL CUAL UN TERCERO LE

Lo que resulta más importante, es señalar que el suministro de mano de obra se encuentra sin regulación en la legislación mexicana, pues la normatividad del derecho civil y mercantil no contempla al trabajo como objeto de comercio, y las disposiciones laborales señalan que esto es inadmisibles. En ese sentido, la importancia fundamental de la jurisprudencia es tratar de evidenciar la existencia de una relación de trabajo, independientemente del acto que le de origen⁶, pues cada vez es más complicado determinar la presencia de un vínculo jurídico-laboral en ámbitos donde aparentemente no debería estar presente⁷.

La reforma laboral no es la única necesaria para lograr una protección adecuada de los trabajadores ante los abusos y la incertidumbre generada por una relación triangular de trabajo, donde los derechos y obligaciones no son fáciles de ubicar; hay aspectos que no necesariamente tienen una naturaleza laboral, pero cuya influencia es determinante a la hora de interpretar o de aplicar un precepto del derecho del trabajo.

III. LA RESPONSABILIDAD EN EL SUMINISTRO DE MANO DE OBRA. UNA VISIÓN JURISPRUDENCIAL

Para una primera aproximación debemos decir que uno de los conceptos que es poco claro en las relaciones triangulares de trabajo es la noción jurídica de *empresa* que de forma genérica es concebida como una unidad de producción y distribución de bienes y servicios necesarios al hombre para satisfacer sus necesidades, mediante la combinación de tres elementos

PROPORCIONA TRABAJADORES Y LO LIBERA DE CUALQUIER OBLIGACIÓN DE CARÁCTER LABORAL EN RELACIÓN CON AQUÉL.

DICHA EXCEPCIÓN RESULTA IMPROCEDENTE. Tesis: I.9o.T.191 L, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXI, Marzo de 2005, p. 1112. Este criterio ofrece consideraciones muy interesantes al señalar la improcedencia de la excepción, al no ser el trabajo objeto de comercio y por lo tanto, no existe la *venta o renta* de mano de obra por parte de un tercero. Por otra parte, el mismo criterio sostiene que tampoco existe una intermediación laboral, pues la empresa suministradora utiliza el trabajo como materia prima, buscando disminuir los derechos de los trabajadores, lo que es contrario a lo establecido por la misma Constitución en el artículo 123, apartado A, y la misma LFT.

6 En este aspecto tienen un impacto notable el principio de primacía de la realidad y el carácter expansivo del derecho del trabajo.

7 Al respecto: Kurczyn Villalobos, Patricia y Oscar Zavala Gamboa, "Las relaciones triangulares de trabajo. Problemas jurídicos para su determinación", *Revista Trabajo*, Organización Internacional del Trabajo y Universidad Autónoma Metropolitana, artículo en prensa.

principales: el capital o patrimonio, el trabajo y la gestión.⁸

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 16 lo que para efectos de la legislación laboral se entiende por empresa: "... se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

Hemos hecho las anteriores referencias, en razón de que la jurisprudencia I.3o.T. J/28 (9a.) realiza un análisis precisamente sobre la responsabilidad de la empresa suministradora y la usuaria de la mano de obra, de donde se desprende la interpretación que debe darse a la noción de *unidad económica* para una debida protección de los derechos laborales. La jurisprudencia en comento señala:

Tesis I.3o.T. J/28 (9a.), 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3; Pág. 1991

CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, AMBAS EMPRESAS CONSTITUYEN LA UNIDAD ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y, POR ENDE, LAS DOS SON RESPONSABLES DE LA RELACIÓN LABORAL PARA CON EL TRABAJADOR.

Conforme al artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo no es artículo de comercio. Por otra parte, el numeral 16 de la citada legislación establece que la empresa, para efectos de las normas de trabajo, es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. En este contexto, cuando una empresa interviene como proveedora de la fuerza de trabajo a través de la celebración de un contrato civil de prestación de servicios profesionales, o de cualquier acto jurídico, y otra aporta la infraestructura y el capital, lográndose entre ambas el bien o servicio producido, cumplen con el objeto social de la unidad económica a que se refiere el mencionado artículo 16; de ahí que para efectos de esta

8 Sánchez-Castañeda, Alfredo, *Diccionario de derecho laboral*, México, Ed. Oxford University Press, 2005, p. 59.

materia constituyen una empresa y, por ende, son responsables de la relación laboral para con el trabajador.

De esta importante jurisprudencia, desprendemos los siguientes elementos:

a) *La naturaleza del trabajo.*- La jurisprudencia sostiene la noción concebida por la Declaración de Filadelfia (Artículo I.a) y por el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, de que el trabajo no es una mercancía y por lo tanto, no es objeto de comercio. En ese sentido, se defiende una postura contra la existencia de un acto jurídico de suministro de mano de obra, pues desde el principio se entiende que éste considera al trabajo como una materia prima. Por otra parte, la jurisprudencia en comento tiene un alcance todavía más amplio, pues considera la tercerización que puede darse por un contrato civil de prestación de servicios profesionales y no necesariamente la derivada de un contrato mercantil.

b) *La constitución de una unidad económica.*- Al no considerarse al trabajo como objeto de comercio, se entiende que la empresa usuaria y la suministradora de mano de obra, se constituyen en una unidad económica, pues juntas cumplen con el objeto social. Esto resulta importante, porque se realiza una interpretación del artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, que hasta el momento se ha mantenido muy estático ante las transformaciones de las relaciones laborales.

c) *Responsabilidad de las empresas.*- La jurisprudencia concluye que la empresa usuaria y la suministradora son responsables de la relación laboral con el trabajador; sin embargo, este criterio no señala el tipo de responsabilidad entre las empresas, lo que sería importante determinar para saber si estamos en presencia de una responsabilidad solidaria o subsidiaria respecto de las obligaciones con el trabajador.

IV. CONCLUSIÓN

La triangulación de las relaciones laborales sigue siendo un fenómeno complejo que aún no tiene la atención necesaria, pues como lo mencionamos anteriormente, convergen dos aspectos importantes, los derechos tanto de trabajadores como de empleadores. Sin embargo, un comentario de la profesora Patricia Kurczyn Villalobos, nos parece fundamental para dirimir esta complejidad:

Para promover alguna defensa legislativa se estima necesario recordar cuál es la razón del ser del derecho del trabajo. Su fundamento, sus finalidades y sus características, se vinculan estrechamente con su origen mismo y en el centro de todo ello está el ser humano acompañado de su dignidad, de sus necesidades, de sus aspiraciones y del recuerdo de sus luchas por alcanzar la igualdad, la libertad y la justicia, valores irrenunciables.⁹

La legislación mexicana es muy limitada en mecanismos de protección de los trabajadores ante un posible encubrimiento de relaciones de trabajo, incluso podemos decir que esta regulación se encuentra ausente del marco jurídico de nuestro país, por lo que la importancia de la jurisprudencia es de recalcar; pero sin dejar de considerar que la interpretación de los jueces necesita apoyarse en una normatividad que mantenga el equilibrio entre los factores de la producción.

9 Kurczyn Villalobos, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, México, Porrúa, UNAM, 1999, p. XXIII.

RESEÑAS

Armin VON BOGDANDY, Héctor FIX-FIERRO, Mariela MORALES ANTONIAZZI Y Eduardo FERRER MAC-GREGOR (COORDS.), *LA CONSTRUCCIÓN Y PAPEL DE LOS DERECHOS SOCIALES FUNDAMENTALES*, MÉXICO, UNAM-INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, 2011, 464 PP.

La citada obra, en una nueva coedición entre el Instituto Max Planck de Derecho Público Comparado y Derecho Internacional, el Instituto Iberoamericano de Derecho Constitucional y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, atienden a las ponencias del evento académico realizado en Heidelberg en el mes de noviembre de dos mil diez, ello con la enriquecedora e importante colaboración de diversas instituciones, entre la cuales se encuentra, la Fundación Alexander von Humboldt, el Servicio Alemán de Intercambio Académico (DAAD), la Escuela Superior de Ciencias Administrativas de Speyer, la Universidad de Salamanca y la Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, asimismo, se incorporaron otras contribuciones de juristas latinoamericanos y europeos, ello con el fin de abarcar el amplio campo de los derechos sociales fundamentales comprendidos como acervo común del derecho público latinoamericano.

De la lectura de la obra en cuestión, se advierte que tiene por objeto analizar el componente doctrinal enraizado en las tradiciones constitucionales, combinando la dogmática con un enfoque jurídico-práctico. En efecto, la configuración de este derecho común en derechos sociales es esencialmente resultado de la jurisprudencia constitucional, válida para explicar las concepciones y los esquemas de razonamiento de los diferentes ordenamientos, sus interrelaciones y sus convergencias, esto particularmente con su diálogo jurisdiccional.

Ahora bien, el presente libro materia de reseña se estructura con base en los cinco contextos claves: socio-político, jurisdiccional (supranacional y nacional), exigibilidad, comparativo y prospectivo. Tres ejes que perfilan a su vez la narración del debate contenido en estas memorias sobre la conceptualización y justiciabilidad de los derechos sociales, que se derivan de los fundamentos que justifican esta iniciativa, a saber, la actualidad y dinamismo de la temática, la relevancia de la perspectiva comparada y la convergencia en el desafío de su cum-

plimiento universal, regional y doméstico.

En cuanto al rubro de la actualidad y dinamismo de la temática, una motivación que se presenta al lector, estas ideas parten de la premisa que, sin duda, una de las estrategias de legitimación más importantes del derecho supranacional e internacional consiste en la protección de aquellas personas que por razones estructurales fácilmente son objeto de discriminación bajo el derecho interno. Entre ellas se encuentra Europa, por ejemplo los extranjeros y los miembros de minorías. Aún y cuando se trate de problemas de larga data, adquieren una nueva dimensión en las sociedades posnacionales del presente, cada vez más heterogéneas y complejas. Una política de los derechos fundamentales, que incluya los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), esto es, que de modo coherente, enérgico y progresivo proteja a los grupos vulnerables y a las minorías.

Por su parte, la justiciabilidad de los DESC ante órganos jurisdiccionales nacionales y supranacionales se dice que ha experimentado en las últimas dos décadas un extraordinario impulso tanto a nivel de la doctrina como a nivel de los defensores de los derechos humanos y redes de la ONGs dedicadas al litigio estratégico. Los derechos sociales hoy forman parte de la agenda del constitucionalismo global y del constitucionalismo regional, como el latinoamericano. Se entiende así como un fenómeno reciente que concede actualidad y vigencia al tema. Las supuestas distinciones entre derechos civiles y derechos sociales no suelen verse tan tajantes como lo pretenden los partidarios de la doctrina tradicional. Al contrario, con argumentos sólidos de dogmática jurídica se pasó del paradigma de la no justiciabilidad, que caracterizaba a los DESC como “segunda generación”, a un nuevo paradigma de su plena exigibilidad, como derechos capaces de ser reclamados por vía judicial, ello del mismo modo que los derechos civiles y políticos, con sus diversos matices en los distintos continentes.

En este contexto, de la lectura de la obra en comento, también apunta a que en las estadísticas y bases de datos jurisprudenciales muestran que los DESC, como todos los demás derechos humanos, imponen una serie de obligaciones tanto positivas como negativas a los Estados, y que los tribunales, así como otros órganos jurisdiccionales puedan determinar, caso por caso, si los derechos han sido violados, ya sea por la

acción del Estado, la inacción o una combinación de ambos.

Se dice, también, que se ha avanzado igualmente en las propuestas para discernir los niveles de las obligaciones de respetar, proteger, asegurar y de promover el derecho social en cuestión. Ello ha significado el reconocimiento de nuevas constelaciones que han marcado el giro para tomarse en serio tales derechos fundamentales. Siendo conscientes de la necesidad de prestar atención a los tiempos sociales, y a la vez ser sensibles a cuestiones básicas de justicia, los derechos sociales fundamentales representan un desafío permanente para el desarrollo de la ciencia constitucional a nivel global, regional y nacional.

Por lo que respecta a la relevancia de la perspectiva comparada, se pueden destacar tres rasgos que hacen posible y necesario un intercambio académico en base a los derechos sociales fundamentales. En primer lugar, como lo afirma Rodolfo Arango, se percibe una paradoja de la realidad invertida en Europa y Latinoamérica, pues a mayor realización de los derechos sociales en Europa, menor el interés de consagrarlos constitucionalmente (aun cuando se constata una tendencia en las últimas constituciones europeas a incluir los derechos sociales); y, a la inversa, a menor goce efectivo de los mismos en Latinoamérica, mayor su reconocimiento en el ordenamiento constitucional. Las convergencias y divergencias en torno al tema de los derechos sociales generan relevantes líneas de investigación comparadas a ambos lados del océano.

Ahora bien, se dice en la obra expuesta que en segundo término, despierta gran interés en otras latitudes de la concepción de “paraguas” del sistema interamericano con su amplio espectro de protección de los derechos humanos. En los últimos años ha tenido lugar en este sistema regional un cambio gradual de la agenda que hace convivir asuntos tradicionales, como lo son, los conflictos de la justicia transicional, con temas vinculados a los derivados de la desigualdad y la exclusión social. Se afirma en la doctrina que las democracias latinoamericanas se encuentran seriamente amenazadas por el aumento sostenido de las brechas sociales y la exclusión de vastos sectores de la población de sus sistemas políticos y de los beneficios del desarrollo. Precisamente uno de los aportes esenciales y a la vez uno de los desafíos de la Comisión (CI-DH) y la Corte Interamericanas (Corte IDH) en relación a estos problemas se centra en la capacidad de guiar con estándares

y principios la actuación de los estados democráticos y la jurisprudencia de los tribunales nacionales.

En la actualidad, los enfoques del sistema interamericano muestran una singular apertura caracterizada por dos fenómenos: por un lado, enmarcar hechos particulares en patrones estructurales de discriminación y violencia contra grupos o sectores sociales vulnerables (léase, mujeres, niños, pueblos indígenas, migrantes, enfermos mentales, personas privadas de libertad, entre otros) y en sus decisiones reconoce expresamente sus derechos sociales fundamentales; y por otro lado, utilizando la interpretación del principio de igualdad en clave social, para trascender el alcance tradicional limitado a los derechos civiles y políticos establecidos en la Convención Americana. Así, se avanza desde una idea de igualdad como no discriminación, a una idea de igualdad como protección de grupos subordinados.

La labor de armonización del orden interamericano sobre derechos humanos mediante la interpretación que hace el tribunal supranacional de las normas contenidas en los instrumentos internacionales que los Estados han adoptado así la influencia *in crescendo* que sus decisiones traen consigo al orientar las decisiones internas sean legislativas, jurisdiccionales o administrativas - particularmente el diálogo con los tribunales constitucionales *in latu sensu*-, marcan la pauta de esta construcción de un *corpus iuris* común en materia de derechos sociales.

El tercer rasgo que permite afirmar la trascendencia de la materia en cuestión del ámbito comparado se deriva del denominado control de convencionalidad dado el impacto de las decisiones de un tribunal supranacional como la Corte IDH a favor del efecto directo de las normas internacionales y convencionales ya que éste encuentra una mayor legitimación por el hecho de tener fundamento en normas constitucionales. El caso latinoamericano es particular y puede servir de inspiración a otros sistemas. A luz de la jurisprudencia de la Corte IDH, dado que muchas Constituciones atribuyen rango constitucional a los tratados de derechos humanos o al menos a algunos de ellos, labor pionera y audaz de la Corte IDH y las respuestas de los sistemas nacionales, en particular de los más altos tribunales representan un tema de gran trascendencia teórica, doctrinal y sobre todo práctica, ello porque están con-

duciendo al continente a un especie de constitución común. Por último pero no por ello menos importante, hay un elemento que impulsa el estudio de los derechos sociales, como lo es, la convergencia en el desafío de la exigibilidad de los derechos sociales en todas las escalas, global, regional y nacional. Dicha convergencia facilita vertebrar distintos enfoques y perspectivas en base a los derechos sociales, fortalecida por una visión multidisciplinaria de estas constelaciones.

Para concluir, en la obra de que se trata se aborda el hecho de que los avances en el *acquiscommunautaire* interamericano son notorios en el ámbito regional. No obstante, como bien se afirmó desde 1993 “la democracia, la estabilidad y la paz no pueden sobrevivir mucho tiempo en condiciones de miseria crónica, desposeimiento y abandono”. Por ello, a pesar de los pasos andados, la efectiva garantía de los derechos sociales demanda aproximarnos a precisar las dimensiones de tal exigibilidad bajo el prisma del derecho común latinoamericano poniendo el énfasis en la normatividad del derecho, abordado en su particular contexto y favoreciendo el diálogo transfronterizo. Sin contexto, el derecho se torna explicativamente nulo y normativamente estéril.

Liliana GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ¹

1 Licenciada en Derecho egresada de la UNAM.

CRITERIOS EDITORIALES

La Revista del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje es una publicación trimestral en español que se difunde en formato impreso y electrónico. Recibe colaboraciones originales e inéditas en materia laboral y temas afines, a las que iurisdictio dará absoluta prioridad de publicación sobre aquellas colaboraciones que hayan sido previamente publicadas, salvo casos excepcionales, a juicio de la revista. Las colaboraciones podrán presentarse de manera individual o en coautoría, en ambos casos atenderán los siguientes criterios editoriales. iurisdictio recibirá colaboraciones en cualquiera de sus secciones: artículos, ensayos, ponencias, conferencias, comentarios, análisis legislativos o jurisprudenciales y reseñas de libros.

La recepción de colaboraciones se ajustará a un calendario trimestral de dictamen, edición y publicación. El autor podrá presentar sus colaboraciones durante los primeros 28 días del primer mes del trimestre que corresponda. El proceso de dictamen, revisión, edición, corrección y publicación de la revista toma 35 días naturales. A la recepción de colaboraciones debidamente requisitadas, se informará por correo electrónico al autor el calendario de su proceso editorial.

Todas las colaboraciones deberán enviarse en su versión definitiva al correo electrónico de la revista r_tcaem@gmail.com en el que se indicará expresamente el tipo de colaboración que se envía, además de incluir los datos de contacto: nombre del autor, correo electrónico, teléfonos y domicilio. La revista iurisdictio es una publicación de distribución gratuita, sin fines de lucro. Se entiende que al enviar sus trabajos a esta revista, los autores ceden los derechos de su obra a iurisdictio y otorgan el permiso para que sus colaboraciones se publiquen, difundan y distribuyan por medio de esta revista en formato impreso y en formato digital.

Los trabajos deberán enviarse en formato Word for Windows versión 2003 o posterior, fuente Arial de 12 puntos, interlineado 1,5 líneas, márgenes superior e inferior 2.5 cm., márgenes izquierdo y derecho 3 cm. Los párrafos deberán llevar sangría de 1 cm. en la primera línea y estarán separados por una línea en blanco entre cada uno. Los títulos del trabajo deberán estar centrados en negritas y letras mayúsculas, mientras que los subtítulos nivel 1, se indicarán con números romanos. En adelante, los subtítulos nivel 2 se indicarán con números arábigos; los subtítulos de nivel 3 se indicarán con letras mayúsculas y;

subtítulos nivel 4 se indicarán con letras minúsculas. Todos los subtítulos de nivel 2, mostrarán el número en letra regular y el texto en cursivas en altas y bajas.

Con excepción de las reseñas de libros, toda colaboración deberá ir acompañada de un resumen de máximo 200 palabras, además de 4 palabras clave que engloben los temas centrales del trabajo. La extensión de los trabajos se ajustará a los siguientes lineamientos: artículos y reseñas de libros de 15 a 30 cuartillas; ensayos, ponencias, conferencias, comentarios y análisis legislativos o jurisprudenciales, de 5 a 20 cuartillas.

Los autores deberán enviar junto con su colaboración una breve reseña curricular de máximo 20 renglones, mismos que aparecerán en el número de la revista electrónica en la que colabore, a fin de que los lectores conozcan más acerca de las trayectorias de los autores. En caso de que el autor no desee que la reseña aparezca en línea bastará su indicación expresa al correo de la revista. Jurisdictio utilizará los datos proporcionados por los autores y colaboradores de la revista para fines informativos y de gestión interna, relacionados con el proceso de formación, publicación y difusión de la revista.

Las colaboraciones seguirán el sistema de citas a pie de página con datos bibliográficos completos, por lo que no es necesario adjuntar las fuentes consultadas al final de la colaboración. Toda imagen, gráfica o texto que se utilice y que haya sido previamente publicado deberá citar la fuente original. En caso de utilizar alguna imagen, deberá considerarse un formato blanco y negro y enviarlas en archivo jpg. por separado, a 300 dpi de resolución.

El aparato crítico de las colaboraciones deberán atender las normas que a continuación se presentan en la conformación de notas al pie y aparato crítico.

LIBROS

1) Los distintos elementos que integran las notas deben guardar el siguiente orden: autor o autores (primero los apellidos y luego el nombre o nombres, separados por coma los primeros de los segundos), título en *itálicas* o *cursivas* (en este caso sólo

se usará mayúscula inicial y en los nombres propios), número de edición (la primera no debe indicarse), traductor, lugar de edición (ciudad), editorial, año, colección, volumen o tomo, páginas.

¹ **Weston, Anthony, *Las claves de la argumentación*, 3a. ed., trad. de Jorge F. Malem, Barcelona, Ariel, 1999, p. 109.**

2) Cuando se haga referencia a una obra con dos autores, en ambos nombres deberá aplicarse el criterio de colocar primero apellidos y luego el nombre. Los nombres irán separados por conjunción copulativa *y*; sólo en caso de confusión se antepone drá coma a la *y*. Ejemplo:

² **Carpizo, Jorge y Valadés, Diego, *El voto de los mexicanos en el extranjero*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1998, p. 120.**

3) Si la obra tiene más de dos autores, se empleará la abreviatura *et al.* (y otros) después del nombre del primer autor (sin que medie coma). Ejemplo:

³ **Márquez Gómez, Daniel, *et al.*, *Régimen jurídico aplicable a la distribución y comercialización de automotores*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007, p. 73.**

4) Cuando el trabajo citado aparece en obras colectivas se registra entre comillas, seguido del nombre de la obra general (en cursivas).

⁴ **Polo, Antonio, “El Nuevo derecho de la economía”, *Antología de estudios sobre derecho económico*, México, UNAM, 1978, pp. 42-86.**

5) Cuando la obra sea responsabilidad de un coordinador, compilador o editor se cita autor, artículo o capítulo entre comillas, en nombre del coordinador, nombre de la obra general en cursivas, país, editorial, año y página:

⁵ **Cárdenas Gracia, Jaime, “Los principios y su impacto en la interpretación constitucional y judicial”, en Corzo Sosa, Edgar y Vega Gómez, Juan (coords.), *Tribunales y justicia constitucional. Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*,**

México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2002, p. 88.

6) Cuando se haga referencia por segunda ocasión a la única obra de un autor que ya ha sido citada en notas anteriores, no inmediatas, se seguirá el siguiente formato:

⁶ Polo, *op. cit.*, p. 50.

7) Para subsecuentes referencias cuando hay más de una obra del mismo autor, se anotará el primer apellido del autor y el título abreviado de la obra. Cuando las referencias indiquen la obra inmediata anterior, se seguirá el siguiente formato:

⁷ Huerta Ochoa, Carla, *Teoría del derecho. Cuestiones relevantes*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2009, p.40

⁸ Polo, *op. cit.*, p. 51.

⁹ Huerta Ochoa, Carla, *Conflictos normativos*, México, UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, p. 54.

¹⁰ Huerta, *ibidem*, p. 99.

¹¹ *Idem*.

¹² Huerta, *Teoría del derecho...cit.*, p. 62.

REVISTAS

El orden de aparición de los datos, si es que existen todos los elementos, será el siguiente: autor o autores (primero los apellidos y luego el nombre o nombres separados por coma los primeros de los segundos), título del artículo entre comillas (con mayúscula inicial y en nombres propios), traductor (si lo hay), título de la revista en itálicas o cursivas (en este caso, salvo las preposiciones y artículos, las demás palabras que conforman el nombre propio de la publicación deberán iniciar con mayúscula), lugar de edición, serie o época, año, tomo o volumen, número, periodo que comprende la revista y páginas. Ejemplo:

⁹ Torre Villar, Ernesto de la, “El Decreto Constitucional de Apatzingán y sus fuentes legales”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año X, núm. 28-29, enero-agosto de 1977, pp. 75-137.

DICCIONARIOS

En el caso de las voces de diccionarios o enciclopedias, no se deben olvidar las páginas y el número de edición, por la constante actualización de las mismas.

¹ **Madrazo Jorge**, “Distrito Federal”, *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*, 4ª ed., México, Porrúa-UNAM, 2002, D-H, pp. 1377-1382.

DOCUMENTOS DE INTERNET

Debe llevar todos los datos de un libro o revista (si los tiene) pero además debe citarse a final de la nota, la dirección electrónica completa en donde se consultó y la fecha (entre paréntesis) en la que se consultó. Toda imagen o gráfica que se utilice en el cuerpo de las colaboraciones deberá mostrar los datos completos que hagan referencia a la fuente original de consulta.

¹ **Nobila, Aída**, “Las fuentes del derecho informático”, *Derecho informático de las nuevas tecnologías*, Mar de Plata, núm. 8, junio de 2003, p. 3, en www.edec.com.ar/derinfor/279.htm (13 de febrero de 2005).

LEGISLACIÓN

La cita de legislación deberá proporcionar todos los datos que permitan su identificación y búsqueda, tales como: nombre completa de la ley consultada, artículo consultado, fuente y soporte consultado, país, editorial (en su caso), año de edición o fecha de consulta, en el caso de consultas electrónicas.

¹ *Ley Federal del Trabajo*, México, SISTA, 2011, artículo 228, p. 56.

JURISPRUDENCIA

La cita de tesis de jurisprudencia y tesis aisladas, deberá ir acompañada de todos los datos que permitan su identificación y búsqueda como: tipo de tesis, rubro, instancia, época, materia, clave de publicación, soporte o fuente consultada, fecha y página (s) de consulta.

¹Tesis aislada: ACTOS DE AUTORIDAD PARA EFECTOS DE AMPARO, Pleno, novena época, clave: P.XLVI/2009, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, tomo XXX, julio de 2009, p. 68.

PROCESO DE DICTAMEN

Las colaboraciones que se reciban dentro de las fechas marcadas en el calendario editorial de la revista serán dictaminadas por miembros del Comité Editorial o por académicos y especialistas que colaboren de manera externa con la revista para tales efectos. En caso de que las colaboraciones no reúnan los requisitos señalados por los criterios editoriales de la revista, serán devueltas al autor con las observaciones pertinentes para estar en condiciones de enviarlo a dictamen.

Una vez recibida la colaboración requisitada de conformidad con los Criterios Editoriales, ésta será enviada a dictamen ciego. Los dictaminadores revisarán que se trate de trabajos inéditos y originales, que cumplan la extensión requerida, que tengan un planteamiento del problema, desarrollo y apoyos bibliográficos sólidos. Los dictámenes que revisen las colaboraciones resolverán si se trata de un trabajo: publicable, publicación sujeta a correcciones o no publicable. El dictamen ciego implica que los dictaminadores no conocerán la autoría de la colaboración, ni los autores conocerán al dictaminador de su colaboración, medida que asegurará la objetividad y calidad en el proceso de dictamen.

Los dictaminadores dispondrán de 10 días naturales para emitir su dictamen de acuerdo a un formato que será proporcionado por la Dirección Editorial de la Revista, mismos que serán contados a partir del día siguiente de aquél en el que recibieron

la colaboración a dictaminar. En todos los casos, autores y dictaminadores recibirán el calendario editorial que corresponda, de acuerdo a la fecha de recepción del trabajo. Si el dictamen es favorable, el resultado será notificado al autor vía correo electrónico, junto con la solicitud de un resumen curricular y/o cualquier información adicional que sea necesaria para que la colaboración se encuentre en condiciones adecuadas para su publicación.

En caso de que el dictamen resulte condicionado, el autor recibirá las observaciones y correcciones que se sugieren a su trabajo para dar viabilidad a la publicación del mismo. Una vez notificado el autor y, siempre que el calendario de la revista lo permita, el autor contará con 7 días naturales para realizar los cambios que considere y enviarlo a un segundo dictamen, explicando los cambios realizados en el trabajo. La colaboración que se envíe con correcciones será revisada nuevamente para resolver en definitiva sobre la publicación de la colaboración. En caso de que el dictamen resulte no publicable, se notificará al autor.

DATOS DE CONTACTO:

Domicilio: Rafael M. Hidalgo, no. 301 ote., esq. Prolongación Ignacio López Rayón, Col. Cuauhtémoc, Toluca, Estado de México, C.P. 50130

Teléfono: (722) 276 09 00 ext. 4730

Dirección General: tribunal.estatal@edomex.gob.mx

Dirección Editorial: r.tecaem@gmail.com

Esta obra se terminó de imprimir en el mes de junio de 2012,
en los talleres de El Imaginario Studio, con un tiraje de 1000 ejemplares
www.elimaginario.com.mx

El Imaginario Studio

