La Mediación como medio de evitar la Huelga

Abog. Héctor Humberto Herrera Heredia, M. en D.

Profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Yucatán

La mediación es un tema que considero de mucha importancia para el futuro de nuestra Patria y en especial de nuestro Estado, este trabajo es el resultado de mi investigación, inquietud y trabajo.

Desde el momento en que comencé a elaborarlo pensé que las ideas que en él expongo, den algún fruto para el mejoramiento de nuestra sociedad.

La mediación es un proceso que se utiliza para resolver conflictos existentes entre dos partes, para la prevención de conflictos posteriores y para evitar los efectos negativos que estos provocan.

En todo el mundo, las personas no somos capaces de resolver nuestros conflictos en sociedad y la mediación es una buena opción para esto, la mediación puede ahorrar mucho dinero al Poder Judicial, ya que hay problemas de diversa índole que pueden resolverse a través de un mediador, sin tener que llegar a un juzgado, tribunal, etc.

En México, las formas alternativas de resolución de conflictos que más se han desarrollado son la conciliación y el arbitraje y en la actualidad ha tomado auge la mediación, que es un proceso que reutiliza para resolver conflictos existentes entre dos partes, para la prevención de conflictos posteriores y evitar los efectos negativos que éstos provocan, es por esto que creo que la mediación, podría ser una figura alternativa para la solución de conflictos relacionados con el derecho laboral, en especial la huelga.

Dentro del derecho colectivo destaca con especial importancia la huelga, ese derecho reconocido a los trabajadores como instrumento de equilibrio entre su fuerza y la que al patrón le da el dinero.

Quizá esto pueda interpretarse como un reconocimiento a la renombrada lucha de clases, pero lo veo únicamente como un instrumento actualmente necesario.

Creo que en un futuro no muy lejano, el pueblo mexicano habrá madurado en forma tal que el poder que al patrón le da su dinero no sea superior al que al trabajador le den sus aptitudes y preparación, lo que hará que no sea necesaria la huelga. Pero esta madurez sólo podrá lograrse con una educación apropiada y bien intencionada, dirigida a todas las clases sociales. Ese día ya no habrá ni en apariencia la lucha de clases, pues cada una estará consciente de su responsabilidad, que en última instancia es la misma para todos, el progreso y el bienestar de todos los mexicanos.

El presente trabajo consta de un apartado referente a los antecedentes históricos de la huelga para conocer sus principios en sus primeras manifestaciones, un apartado referente a los antecedentes de la misma en México, ya que esto nos dará luz de lo que es este movimiento en el territorio nacional y poder conocer la legislación en la que se basa este multicitado movimiento, en un tercer apartado veremos algunas definiciones de lo que es el concepto de huelga para así poder conocer los diversos puntos de vista de diferentes autores, en el cuarto apartado de este trabajo nos concretamos a los artículos a que se refiere y lo que deberá tener por objeto la misma, asimismo, tenemos como último apartado lo que es el concepto de mediación y para qué sirve, y así poder llegar a un final claro y preciso de lo que podría ser esta figura dentro del derecho laboral en específico, en el apartado de la huelga; claro está que esto se dará en el apartado de conjeturas que es el final de este trabajo. Considero que a este trabajo le haya hecho falta infinidad de situaciones metodológicas, pero que tal vez en un trabajo posterior se pudiera retomar el tema de la mediación como medio de evitar la huelga.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA HUELGA

Para elaborar este estudio, considero conveniente hacer una brevísima relación histórica del movimiento de la huelga desde sus primeras manifestaciones hasta llegar a ser lo que es, pues esto dará luz a las consideraciones que más adelante haré respecto a la huelga.

La manifestación más antigua que se conoce de la huelga, considerada como la suspensión del trabajo llevada a cabo por quienes desempeñan el mismo, para presionar a quien recibe los beneficios de esa prestación de servicios con el fin de que éste les otorgue algún beneficio, es la suspensión del trabajo llevada al cabo por albañiles y ladrilleros judíos en Egipto, la de los primeros en el año mil novecientos veintitrés y la de los segundos en el año mil cuatrocientos sesenta, ambos antes de Cristo; sin embargo algunos doctrinarios consideran que en un sentido estricto, estas suspensiones no fueron huelgas porque las llevaron al cabo esclavos y sus objetivos no fueron únicamente laborales, sino también políticos y sobre todo religiosos.

Con el transcurso del tiempo, la esclavitud fue desapareciendo, los esclavos se convirtieron en trabajadores libres, que en teoría podían trabajar para el patrón que más les conviniera, aún cuando realmente existían lazos que los unían casi tan fuertemente como durante la esclavitud, recordemos que los señores feudales a cambio de la protección que brindaban a los habitantes de las ciudades en las que ellos vivían, recibían una participación de los productos elaborados por los trabajadores protegidos, en especial productos del campo, en esta estructura social el trabajador no podía presionar a su patrón para obtener algún beneficio y mucho menos mediante la suspensión de labores, pues no sólo se arriesgaba a perder la protección que su patrón le brindaba, sino que corría el riesgo de ser objeto de su ira.

En esa época los sindicatos no comenzaban todavía a organizarse y a defender los intereses de sus agremiados, pues el patrón era por lo general persona de mucho poder e influencias, quién haciéndolos valer presionaba al rey para que dictara leyes favorables a sus intereses.

La Ley Chapellier expedida en 1791 prohíbe la coalición y la huelga, cabe hacer notar que en esta época en que alcanza su grado máximo el liberalismo como resultado, de la Revolución Francesa, se prohibió la huelga como algo no deseable, pues podría traer graves consecuencias para la nación que se encontraban debilitada por las bruscas reformas adoptadas.

En esta misma época en Inglaterra se dio a la suspensión del trabajo el carácter de delito, esto sucedió en algunos países de América Latina, como es el caso de nuestro país en donde en su código penal se consideró a la huelga como un delito, pues establecía la sanción de ocho días a tres meses de arresto y una multa de veinticinco a quinientos pesos a los huelguistas. A pesar de esta prohibición hubo algunas huelgas en México como son, la de los mineros de Pachuca y la de los obreros de la fabrica “La montañesa” de Tlalpan.

En esa misma época siguió la del liberalismo, durante la que se reconocía a los trabajadores el derecho que tenían de trabajar o de no trabajar. El Estado era un simple espectador de los conflictos entre trabajadores y patronos, limitándose únicamente a evitar actos de violencia y a procurar que se respetasen los derechos de quienes querían trabajar y de quienes no querían trabajar, es decir que si una minoría quería continuar laborando, podía hacerlo y el Estado debía garantizarle el respeto de esa voluntad. Si bien es cierto que en ese tiempo la huelga existía y los huelguistas no eran tratados como delincuentes también es cierto que en caso de que el patrón deseara romper las relaciones de trabajo con los huelguistas, podía hacerlo y el Estado debía garantizar el ejercicio de esa voluntad.

ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MÉXICO

El primer movimiento de huelga habido en nuestro país fue el efectuado por los cantores y ministriles de la Catedral Metropolitana de México el 4 de julio de 1582.

Como lo hemos mencionado líneas arriba, al igual que en Inglaterra, en nuestro país se consideró la huelga como un delito, en efecto, el artículo 925 del Código Penal expedido el 7 de diciembre de 1871 establecía la sanción de ocho días a tres meses de arresto y una multa de veinticinco a quinientos pesos a los huelguistas. A pesar de esta prohibición hubo algunas huelgas como la de los mineros de Pachuca en 1874 y

la de los obreros de la fábrica "La Montañesa" de Tlalpan en 1877.

Ya en este siglo nos encontramos con dos movimientos de huelga que son plenamente conocidos, pues tuvieron trascendencia nacional, tanto desde el punto de vista laboral como desde el punto de vista político, la huelga de Cananea en 1906 y la de Río Blanco en 1907.

Estos movimientos fueron las primeras demostraciones de la presión obrera en la política nacional, que alcanza su grado máximo al lograr que en la Ley fundamental del país, la Constitución de 1917, quedara plasmado el reconocimiento del derecho de huelga, cosa que ocurría por primera vez en el mundo.

Sin embargo la Constitución no reglamentaba el derecho de huelga, por lo que algunos Estados dictaron leyes tendientes a dicha reglamentación.

La primera Ley de ese tipo es la expedida en nuestro Estado en 1918 que señalaba como objetivo de la huelga el conseguir el equilibrio de los factores de la producción, que es el mismo que hasta la presente fecha conserva la Constitución, en dicha ley se establecía que los trabajadores formularían sus peticiones directamente al patrón y si no les eran satisfechas señalaban día y hora para el estallido de la huelga, este procedimiento fue modificado posteriormente en 1926 en el sentido de que antes de estallar la huelga, las diferencias fueran sometidas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje o a la Bolsa de Trabajo y si a los trabajadores no satisfacía la resolución de éstas, fijaban día y hora para el estallido de la huelga.

La ley expedida en Coahuila en 1920 establecía como objetivos de la huelga, el exigir el cumplimiento del contrato colectivo, modificar el propio contrato, exigir el cumplimiento de los laudos dictados por la Junta, y la solidaridad. En esta Ley aparece un elemento que actualmente es inoperante, pues para obligar al patrón a cumplir un laudo, existen otros medios más eficaces y menos trascendentales, violentos y riesgosos para ambas partes.

Existieron otras Leyes Estatales en nuestro país como son, la expedida en Chihuahua en 1922; la expedida en Jalisco en 1923; la expedida en Guanajuato en 1924; la expedida en Chiapas en 1927 que estableció como objetivos de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o su modificación, la modificación de los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón, éstos son elementos nuevos, y la solidaridad y la expedida en Aguascalientes en 1928 que implantaba el arbitraje para resolver los conflictos.

El 18 de agosto de 1931, el entonces Presidente de la República, Ingeniero Pascual Ortiz Rubio expidió una Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 14 transitorio establecía que se derogaban todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las Legislaturas de los Estados en materia de trabajo, y los expedidos por el Congreso de la Unión, en cuanto se opongan a la presente Ley. Originalmente la citada Ley definía la huelga como la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores. A esta definición, por reforma del 13 de marzo de 1941, se agregó la palabra legal, pues como acertadamente sostuvo en esa ocasión el maestro Trueba Urbina, al decir que la suspensión es legal, el hecho material consistente en la paralización de las labores, constituye también un estado legal, absolutamente legal que debe ser respetado no solo por las Autoridades, sino por los particulares y por todos los que intervengan en los movimientos de huelga; esto tiene por objeto evitar que testaferros patronales, que agentes patronales, en un momento dado, quieran perturbar el estado legal de huelga por tratarse de un derecho, quiero que se haga constar en el Diario de Debates, que la introducción del término legal no viene a establecer un nuevo tipo de huelga o sean las huelgas legales; no señores, no constituye un nuevo tipo de huelga, no es más que la consagración jurídica de un estado de hecho, que nadie debe perturbar, ni trabajadores, ni patronos, ni autoridades, ni terceros extraños.

En la citada ley se establecieron como objetivos de la huelga los siguientes: 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 período de su vigencia, en los términos y casos que esta Ley establece; y IV.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

El día 1º de mayo de 1970, el entonces Presidente de la República, Licenciado Gustavo Díaz Ordaz, expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 2º transitorio establece: Se abroga la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior. Esta Ley es la que actualmente se encuentra vigente.

DIVERSAS DEFINICIONES DE HUELGA

Son muchas las definiciones que se han dado de la Huelga, no sólo en épocas diferentes por las legislaciones de los diversos países, sino que hasta en un mismo país se encuentran al mismo tiempo una variedad provocada por los diferentes criterios, ideologías y puntos de vista de los doctrinarios. A continuación citaré algunas definiciones de la Huelga, que he considerado de importancia no solo por las personas que las han emitido sino porque en ellas se encuentra algún elemento de interés.

El Diccionario de la Real Academia Española define la huelga como el espacio de tiempo en que uno está sin trabajar. Cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo, con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos.

Huech y Nipperdey definen la huelga como la suspensión conjunta y sistemática de trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin colectivo, con la voluntad de continuar trabajando tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa.

Alejandro Gallart Folch define la huelga como la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras.

Guillermo Cabanellas define la huelga como la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de trabajo o injustificada negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos.

El maestro Alberto Trueba Urbina define la huelga como el derecho de autodefensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organización sindical, para el mejoramiento económico de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona obrera.

El maestro J. Jesús Castorena define la huelga como la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o ajenas de una colectividad de trabajadores.

El doctor Mario de la Cueva define la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses de trabajadores y patrono.

El maestro Euquerio Guerrero, define la huelga como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el objeto de paralizar las labores y en esta forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos conveniente.

LA ACTUAL LEGISLACIÓN EN MATERIA DE HUELGA

Una vez conocidos los antecedentes de la huelga, en especial en México, así como algunas definiciones de la misma, pasamos ahora al estudio de los artículos 440 y 450 que integran el Título Octavo de la Ley Federal del Trabajo vigente, transcribiendo los artículos, para tener claro lo que nos dice la ley respecto a la huelga, y así poder concluir este trabajo manifestando el porqué la mediación podría ser un medio para evitar la huelga.

ARTÍCULO 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de

trabajadores

Según los comentarios de los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, la huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

ARTÍCULO 450.-La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

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

Este precepto nos muestra claramente cual es el objeto de la huelga, pero de su lectura podemos comprobar que no hay apartado del mismo, que no pueda ser resuelto de forma diferente el que daría un estallido de huelga, ya que a través de un proceso de mediación se facilitaría la solución del conflicto, ya que la realidad expuesta al mediador este podría ayudar a las partes para negociar de buena fe y así conciliar los intereses de las partes.

LA MEDIACIÓN

La mediación para la resolución de conflictos no es algo nuevo, todos nosotros de una manera u otra, hemos utilizado sus técnicas en el campo laboral, no cabe duda que su sistematización en determinado país trae aparejado un importante salto cualitativo, en lo concerniente a la redimensión y perfeccionamiento de su sistema judicial, convirtiendo su proceso en un excelente estabilizador de relaciones.

La posibilidad real y efectiva de la solución de los conflictos más complejos y más profundos aporta seguridad y confianza a todo tipo de relación social que indefectiblemente deba producirse.

Negociación facilitada y acuerdo interpartes es una fórmula efectiva que tiene la sociedad moderna para enfrentar la disparidad de criterios, puntos de vista y contradicciones que en definitiva sirven de base a la solución de un conflicto de fondo.

La aceptación del proceso de mediación objeto de nuestro estudio se acredita en la mayoría de los casos a encuestas aplicadas en diferentes estados y algunos países del mundo, en donde posiblemente no cuenten todavía con una sistematización institucionalizada de la mediación, pero que ha ido ganando espacios en la solución de grandes conflictos, claro esta que llevando esto al cabo mediante el uso de técnicas de resolución de los conflictos en un ambiente neutral, confiable, discreto, en el que la voluntad de las partes juega un rol importante, conduciendo así a la sociedad a poder enfrentar de manera eficaz los conflictos que se generen.

El mediador actúa a modo de catalizador y comunicador que ayuda a las partes a identificar y clarificar los temas objeto de controversia, a canalizar sus sentimientos de una forma positiva y a generar opciones que faciliten la resolución del conflicto, a fin de evitar el enfrentamiento en los Tribunales. El mediador facilita las negociaciones entre las partes a través de una serie de reuniones, algunas conjuntas y otras confidenciales y privadas.

El mediador, no es ni un juez ni un árbitro, es decir, no le corresponde enjuiciar las pretensiones de las partes, ni proponer por su cuenta la solución, es un auxiliar para atemperar la situación de enfrentamiento y favorecer la interrelación que posibilite el acuerdo, conduciendo a las partes a encontrar, por sí mismas, las bases para conseguirlo. Pero conviene matizar al respecto, insistiendo en lo que ya se ha dicho al hablar del conflicto, el fin de la mediación no es únicamente alcanzar el acuerdo, ya que éste es uno de los objetivos, pero no el único.

El mediador puede ayudar a las partes a valorar sus posiciones a identificar sus intereses, a generar posibles soluciones y a considerar diferentes alternativas para llegar a un acuerdo satisfactorio sin la necesidad de llegar al procedimiento judicial.

Este profesional juega diferentes roles dentro del proceso de mediación, facilita a las partes el examen del conflicto desde varios puntos de vista, ayuda a definir las cuestiones y a concentrarse en los intereses básicos, y propone opciones que puedan resultar satisfactorias para ambas partes. Tiene, asimismo, una función de educador, en virtud de la cual se encarga de informar a las partes acerca del proceso de mediación y de las ventajas del mismo en relación con el procedimiento contencioso.

El mediador debe constituirse en agente de la realidad, para ayudar a las partes a diferenciar lo que es posible y practicable de sus propuestas, distinguiendo el deseo y la realidad. Debe motivar a las partes para que se negocien de buena fe y establecer las normas que han de regir el desarrollo del procedimiento.

El mediador se define en su función como un facilitador de la comunicación entre los que intervienen en el proceso, actúa como el teléfono que recibe y transmite los mensajes, pues los conflictos tienden a agudizar los malentendidos y al estar fuera del campo emocional que genera la confrontación, puede recibir y dar mensajes a las partes sin la distorsión que se produciría en la comunicación directa entre las mismas. Tiene, además la misión de interpretar y aclarar el significado o la intención de determinados mensajes.

El mediador trabaja para reconciliar los intereses competidores de las partes, para que éstas puedan negociar el intercambio de promesas, mutuamente satisfactorias, de cara al futuro, se esfuerza en crear una atmósfera de empatía y una buena relación entre los mediados.

La función del mediador es ayudar a las partes a “apearse” de las rígidas posiciones que les han llevado a estar en disputa, a superar las manifestaciones de ésta mas agudas, a fin de que puedan ver el problema desde otro ángulo y negociar, situando el punto de mira en los intereses y necesidades de cada uno, de cara al futuro, abandonando posiciones intransigentes, ancladas en el pasado. Ello posibilitará el fin de la disputa y la búsqueda de soluciones a los problemas a través del diálogo, aún cuando el proceso conflictivo se prolongue aún durante un tiempo.

Es necesario dejar claro que la figura del mediador no conlleva una suplantación del abogado, sino que facilita su trabajo. Sus funciones no son antagónicas, sino complementarias de colaboración, ya que no podrían intervenir como letrados en el mismo asunto en lo que lo haya hecho como mediadores, ello iría en contra de los principios de imparcialidad y neutralidad, por eso decimos que: El mediador es imparcial en sus relaciones con las partes y es neutro en cuanto a los resultados del proceso de mediación.

El mediador no podrá actuar al mismo tiempo como abogado y mediador, en el mismo caso. Ha de quedar claro para las partes la posición imparcial del mediador, frente al asesoramiento y defensa que corresponde al letrado.

COMENTARIOS FINALES

Antes de finalizar es importante manifestar, que el secreto de la mediación radica en ayudar a las partes a encontrar por ellos mismos la solución a sus controversias, para que los conflictos no degeneren en violencia, evitando así la escalada de hostilidades que se pueden generar en un conflicto laboral, por eso es importante ver con detenimiento, que es la huelga y cual es su objeto, lo que se encuentra regulado en los artículos 440 y 450 de la Ley Federal del Trabajo y que del estudio de los mismos, nos damos cuenta que no hay nada que no pueda ser resuelto a través de la mediación,

Como dije anteriormente este proceso no es nada nuevo ya que en nuestro país hace más de una década se introdujo como un medio facilitador para poder solucionar conflictos que en otros momentos y otras épocas no se habían podido solucionar de esta manera, porque como sostienen muchos autores la mediación es un sistema humanizador y alternativo de medios, para solucionar conflictos.

Entre las bondades de este sistema, pueden señalarse que en la resolución alternativa de conflictos es donde deriva su naturaleza jurídica.

Y ahora con mayor énfasis propongo este sistema, cuando en nuestro país se habla de una nueva cultura laboral, por lo que mi propuesta puede ser la punta de lanza que ayude a resolver no solo conflictos que se refieran a la huelga sino que a todo lo que se refiera al área laboral, ya sea por la parte patronal o por la parte obrera. El medio propuesto ya se utiliza en otros países como un medio eficaz de solución alternativa de conflictos en áreas del derecho como son familiar, civil, penal y mercantil, como es el caso de Argentina que es el primer país en utilizar esta forma alternativa de justicia, por lo que creo firmemente que en el área laboral sería de gran impacto, debido a que el derecho laboral es uno de los más importantes dentro del Derecho Público de nuestro país.

Por lo tanto la mediación laboral, sería la figura adecuada que nos permita solucionar conflictos a través de un tercero que propicie la comunicación y la toma de acuerdos entre las partes, realizado de manera informal. De esta forma la aveniencia entre las partes lograría evitar el litigio, con lo que las mismas disienten de sus derechos para demandar en juicio sus pretendidos intereses vulnerados. Por lo que más que un sacrificio interrelativo de intereses, se trata de un saludable y mutuo reconocimiento de intereses de las partes en conflicto bajo la influencia concertadora de un tercero que conmina a las partes a evitar el desgaste y costo de un proceso.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Bibliografía

Aiello De Almeida, María alba, Mediación: formación y algunos aspectos claves; Presentación Bernardo Pérez Fernández del Castillo; México, editorial Porrúa, Facultad de Derecho Universidad Anáhuac; 2001.

Bernal Samper, Trinidad; La mediación. Una solución a los conflictos de ruptura de pareja; 2ª edición, Madrid; editorial Colex; 2002.

Breña Garduño, Francisco; Ley federal del Trabajo. Comentada y Concordada; 4ª ed. México, edit. Oxford; 1999.

Cabanellas, Guillermo, Dr; Opiniones y Juicios Críticos sobre la obra. Compendio de Derecho Laboral; Argentina; Editorial Heliasta; 1972.

Castanedo Abay, Armando; Mediación una alternativa para la solución de conflictos; Hermosillo; Sonora, México; editorial Colegio Nacional de Ciencias Jurídicas y Sociales; 2001.
Castorena, J. Jesús; Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustantivo; 5ª ed. México, (S.E.); 1971.

Castorena, J. Jesús; Procesos del Derecho Obrero; México, (S.E.); (S.F.)
Cueva, Mario De la; Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo II; 10ª ed; reimpresión México; edit. Porrúa; 1970.

Cueva, Mario De la; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales; Tomo I; 8ª ed; México; edit. Porrúa; 1982.

Cueva, Mario De la; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Seguridad Social, derecho Colectivo del trabajo, sindicación, convenciones colectivas, conflictos de trabajo, la; Huelga; Tomo II; 7ª ed. Actualizada por Urbano Farías; México; edit. Porrúa; 1993.

Guerrero, Euquerio Lic.; Manual de Derecho del Trabajo; 22ª ed. Revisada por el Lic. Alejandro Guerrero Glyka; México, edit. Porrúa; 2001.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge; Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía; 84ª ed. Actualizada; México, edit. Porrúa; 2003.

Trueba Urbina, Alberto; El nuevo artículo 123; 2ª ed. México, edit. Porrúa; 1967.

Trueba Urbina, Alberto; Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral; 2ª ed. Actualizada; México, edit. Porrúa; 1973.