

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Derecho

**EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN LOS
CONFLICTOS DE HUELGA DE CARACTER FE-
DERAL.**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

EDUARDO PACHO SANCHEZ

MEXICO

1971



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis Padres:

Sr. Lic. Omar Pacho Carrillo

Sra. Lilia S. de Pacho.

**A quienes debo eterna gratitud
pues con su cariño, amor y bondad
formaron en mi lo que hoy
soy.**

A mi esposa e hija.

Sra. Lourdes Gallegos de Pacho

Mónica Pacho Gallegos.

**Quien con su sola presencia
han hecho de mi vida eterna
felicidad.**

A mis hermanos políticos.

Ma. Eugenia.

Adriana.

Lupita.

Al Lic. José A. Vázquez S.

Maestro y amigo sin cuya
ayuda no hubiese sido po
sible realizar este tra-
bajo.

A mis hermanos.

Omar

Teresita

Lilia

**Por el ejemplo y cariño
que siempre me han brindado.**

**Como muestra de gratitud
a mi abuelita.**

Sra. María Gutiérrez

**Quien con su apoyo, amor
y dedicación hizo posible
este estudio.**

A mis padres políticos.

Sr. Luis Gallegos Mendoza

Sra. Celia Pérez de Gallegos.

**A mis Maestros y amigos
de la Universidad Na-
cional Autónoma de Mé-
xico.**

A mis compañeros de trabajo.

A mis parientes y amigos.

"EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN LOS CONFLICTOS DE
HUELGA DE CARACTER FEDERAL".

S U M A R I O

1.- P R O L O G O

2.- Antecedentes históricos del derecho de huelga.

- a).- Su origen y desarrollo en el mundo
- b).- Su origen y desarrollo en México.
- c).- Consecuencias del surgimiento del derecho de huelga -
en el artículo 123 Constitucional.

3.- Naturaleza y fines de la huelga.

- a).- Naturaleza de la Huelga.
- b).- La huelga como un Derecho Económico Social.
- c).- Procedimiento en los conflictos de huelga.

4.- La etapa conciliatoria en los conflictos de huelga.

- a).- Sus finalidades.
- b).- Distintos procedimientos conciliatorios en los con---
flictos de huelga.
- c).- Su validez jurídica.
- d).- Su importancia práctica.

5.- El procedimiento conciliatorio en los conflictos de huelga de
carácter federal.

- a).- Organismos que intervienen.
- b).- Su trámite.
- c).- Algunos datos estadísticos en la solución de estos --
conflictos.

6.- Conclusiones.

7.- Bibliografía.

P R O L O G O

La función conciliatoria ha sido y continuará siendo una función vital en la resolución de los conflictos obrero-patronales, función en la que interviene el gobierno mexicano, y en la que se refleja su propósito de lograr un equilibrio entre los factores de la producción, -- con un sentido de justicia social, que emana del Artículo 123 de la -- ley fundamental de nuestro país.

El principal motivo para la realización de este estudio estriba -- en el profundo interés que tenemos de que el proletariado mexicano, a través de la conciliación, alcance los niveles de vida que todo hombre debe llevar, por el sólo hecho de existir.

La conciliación potestativa, tema central de esta monografía, es un instrumento por medio del cual, la clase obrera puede lograr algunos de los fines que persigue y en forma muy especial la satisfacción de sus necesidades. Nos inclinamos por este tipo de conciliación porque a la vez que es efectiva, se evita un posible enfrentamiento entre los obreros y el patrón. Sin embargo, cuando la conciliación potestativa fracasa, la clase trabajadora tiene en sus manos el arma de la huelga.

El objetivo primordial de esta tesis consiste en proponer un sistema conciliatorio, que en nuestra opinión es más efectivo que el actual, aunque, claro está, no pretendemos decir la última palabra al -- respecto.

El sistema conciliatorio potestativo no ha sufrido mayores transformaciones desde hace muchos años, aún así continúa siendo un medio -- eficaz en la resolución de problemas, que de otra manera, hubieran re-

sultado en graves conflictos laborales, los que sin lugar a dudas hubieran redundado en pérdidas para el pueblo.

Ahora bien, si la conciliación potestativa ha rendido buenos resultados, consideramos que puede mejorarse para que rinda aún mejores frutos, y, como hemos asentado, es el objeto de esta tesis.

En ningún momento, hemos querido reducir el gran valor de la huelga, que sigue siendo el primordial instrumento de los trabajadores para lograr mayores prestaciones; pero sí deseamos recalcar que la función conciliatoria es un medio adecuado para mantener el equilibrio de los factores de la producción, especialmente en un sistema político-social como el de México donde es necesario, a través de estudios económicos, conocer cual es el número mayor de prestaciones que la empresa puede otorgar.

Por lo tanto, este estudio se encamina hacia la reorganización -- del cuerpo de funcionarios conciliadores de la Secretaría de Trabajo, quienes deben contar con un mayor apoyo, tanto en el orden administrativo como en el económico-social; y asimismo se debe dar a conocer su función ante los trabajadores y patrones para que ocurran a ellos confianza y se puedan solucionar los conflictos obreros de carácter federal, en forma más rápida, sin perjuicios económicos para el país; pero siempre con una sólo idea: que la lucha que nuestra nación ha sostenido por la idea de dotar al ser humano de libertad y dignidad, se conserve y proteja.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA

A) SU ORIGEN Y DESARROLLO EN EL MUNDO.

El presente estudio nos ha hecho remontarnos a los orígenes de la huelga para poder dar una definición clara y precisa de lo que se entiende por derecho de huelga.

El estudio de la historia de la huelga va aparejada con el estudio de la coalición, en virtud de que por mucho tiempo se entendieron como sinónimos. La evolución histórica del derecho de huelga es relativamente moderna, puesto que surge como un derecho por primera vez en el mundo, en el Artículo 123 de la Constitución Mexicana, quien la consagra en los siguientes términos: "Fracc. XVII Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

El derecho del trabajo es uno de los episodios de la lucha del hombre por la libertad y por la conquista del bienestar social, que surge en el devenir histórico de los siglos de la dominación Romana, con las figuras de la location conductio operis y location conductio operarum, que son las más antiguas reglamentaciones de las prestaciones de servicios humanos. Ya que el derecho Romano ha sido aceptado universalmente como punto de partida, aunque tendremos que aceptar que la primera reglamentación del trabajo nace en un régimen carente de libertades por ser una sociedad esclavista que permite que se use el trabajo de los hombres al igual que el arrendamiento de los animales. Este derecho surge en forma individual y no es sino hasta siglos después

que surge el derecho de coalición, base fundamental de la huelga, la cual se inicia surge no como un derecho sino como un delito, siendo la cuna de estos hechos Inglaterra.

Es en el siglo XII cuando el Rey Eduardo II prohíbe modificar la formación industrial en cuanto a salario y a horas de trabajo por medio de la presión de los obreros, surgiendo así las primeras prohibiciones que empiezan a configurar a la coalición como un delito.

En el siglo XVII surgen en Francia y en varios países europeos -- prohibiciones similares a las del Rey Eduardo II de Inglaterra a causa de la Escuela Económico Liberal, que no permitió la concentración de las masas humanas para los cambios de orden social, pues ellos sólo podían concebir cambios en orden al capital.

"El liberalismo económico es una de las manifestaciones mas innobles de la vieja teoría Calicciona del derecho del más fuerte, poseedor de las fuerzas económicas para imponer su voluntad y su dominio. - El mundo individualista y liberal significó la subordinación de los intereses humanos al crecimiento del capital al que elevó a la categoría de valor supremo de la vida social" (1)

Este elemento formal ha estado en la base de las prohibiciones de todos los tiempos para la coalición y el derecho de huelga.

La Escuela Económico Liberal a que hemos hecho mención afirmaba que el derecho era la norma que buscaba la armonía de los intereses y que por lo tanto no podría permitir la violencia y la lucha como me---

(1) Síntesis del Derecho Mexicano del Trabajo, De la Cueva Mario. Revista Mexicana del Trabajo Núm. 3, Tomo 15, 6a. Epoca Set./68.

dios para llegar a dicha armonía, pensamiento que ha subsistido durante largo tiempo en virtud de que no se comprendía la desigualdad y el estado de indefensión en que se encontraban los trabajadores al lado de sus patrones que representaban el capital y se pensaba que no debían de existir la violencia de grupos obreros para la consecución de fines que solo el capital podría conseguir, pues éste dictaba las normas necesarias dando origen así a los grandes abusos que en todos los tiempos han sufrido las clases trabajadoras.

Esta situación se presentó cuando estalló la Revolución Francesa; en este tiempo se entendía la coalición y la huelga con un mismo significado y no fué sino hasta tiempo después que el Maestro Paul Pic diferenció el significado de ambas palabras.

En el período de la Revolución Francesa y los albores del Siglo - XVIII rigieron leyes como la de Chepeliér, de junio de 1791, que prohibió la asociación o coalición de trabajadores cualesquiera que fuesen sus finalidades, dando como motivo el que solo existían dos tipos de derecho: los individuales y los del Estado. No es sino hasta el año de 1824 cuando la huelga empieza a tomar un giro distinto y es en Inglaterra donde aún sin admitir la huelga como un derecho le dan más libertad al trabajador para ejercerla, pero no como un derecho colectivo sino como un derecho individual a no trabajar.

La corriente que predominaba era de un liberalismo más amplio en cuanto al trabajo viniendo a producir esta corriente el sindicalismo - que es la unión de los trabajadores en defensa de sus intereses. Esto sería tiempo después, ya que la actitud abstencionista del estado provocó un reconocimiento de hecho más no de derecho.

En esta etapa la huelga deja de ser un delito pasando a ser una situación de hecho, dando el Estado más libertad y aceptando en parte el Contrato colectivo de Trabajo, pudiendo así los trabajadores elevar su nivel de vida. De aquí surgen las primeras fundamentaciones jurídicas que más tarde darían a la huelga el carácter de derecho como lo es la que dió un abogado francés de apellido Berreguer, " El derecho natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo en sus aspectos negativo y positivo, el hombre por lo tanto, no puede ser obligado a trabajar y si se hubiere comprometido y faltare a lo pactado será -- responsable civilmente de los daños y perjuicios que cause, pero no se puede ejercer coacción ninguna sobre su persona para obligarle a trabajar, ni pueden ser castigados por negarse a cumplir un contrato". (2)

Este principio dió a los trabajadores una fuerza relativa puesto que si se unían para defenderse de los abusos del capital suspendiendo sus labores los patrones rescindían sus contratos de trabajo poniendo a nuevos trabajadores en lugar de éstos, lo que reveló que la huelga era solamente un derecho negativo de trabajar pero de ninguna manera significó un instrumento reivindicatorio de los derechos de los trabajadores, sino que solamente fué un principio individual de libertad. Todo esto se debió a que aún no se daba a la huelga el carácter de colectivo y era simplemente la suspensión individual de labores.

Era tal la corriente individualista que privaba en esta época que pasaremos a exponer el criterio que apuntaba Prudhon al publicar en --

(2) Derecho Mexicano del Trabajo De la Cueva Mario. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1949. Pág. 781.

1845 sus "Contradictions Economiques":

"Las huelgas están basadas en la coalición la que se apoya en la violencia que a ningún precio la sociedad debe tolerar y quien lo justifique lo hace como un simple acto de libre disposición, como el obrero". (3) Aunque 20 años más tarde al publicar su libro sobre la "Capacité politique des classes ouvrières", declaraba que toda coalición sea de patronos sea de obreros es mala, porque la coalición es por su propia naturaleza un hecho perjudicial inmoral y por tanto ilegítima.

Así mismo García Oviedo opinaba que la coligación, (como se llamaba a la coalición en España, es una amenaza violenta aunque no pasa de ser amenaza.

En virtud de que la huelga sólo tenía un carácter, como con anterioridad lo hemos dicho, individual y en vista de la notoria desproporción que existía entre el trabajador quien solo tenía su trabajo personal como arma para defenderse de las vejaciones del patrón que tenía el capital como arma, el obrero se lanza a conseguir, ya no en su individualidad sino como un ente social la unificación de los suyos para luchar en menor desigualdad por sus derechos.

La tolerancia que en esta época existía por parte del Estado no permitía que el obrero hiciera frente a su patrón, pues aún el derecho penal consignaba diversas figuras delictivas para quienes exigían y ejercían presiones con sus compañeros, con el fin de obligarlos a abandonar sus labores, ya que el patrón contaba con la fuerza pública porque si bien existía el derecho de no trabajar, también existía el de

(3) Derecho Español del Trabajo. Gallart Folch Alejandro.-Barcelona España. Págs. 226/227.

la libertad para trabajar de quien así lo quería, teniéndose con esto- que el que pretendía que sus compañeros dejaran de trabajar, atacaba - los derechos de terceros.

En esta nueva lucha por el derecho colectivo, los trabajadores in- gleses unieron sus esfuerzos para que la huelga fuera lícita, en tanto que no se constituyera en delito oficial.

"En el año de 1859 se dictó una Ley Penal (Molestation of work--- men acts), suavizando las asperezas de la vieja legislación penal".(4)

Aunque se logró la suavización de la legislación penal fue solo - por un tiempo determinado, en virtud de que las fuerzas económicas no- resistieron, y en el año de 1871 se vuelven a dictar medidas de repre- sión que evitarían la colectivización de los trabajadores, a lo que -- las fuerzas pujantes y las grandes necesidades socioeconómicas de los obreros respondieron con grandes motines, obligando así a dictar el 13 de agosto de 1875, al Parlamento Inglés la ley llamada "Conspiration - and Protection of Property Acts" que la oficina internacional del tra- bajo resume en lo siguiente: "La ley autorizó expresamente el picke--- ting pacífico y dispuso que un acuerdo ó coalición para ejecutar un ac- to cualquiera en relación con un conflicto industrial no podría ser -- perseguido como conspiración, a menos que el mismo acto sí fuese come- tido por un particular fuera tan punible como un crimen según el dere- cho consuetudinario". (5)

(4) Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 782.

(5) Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 783.

Estas medidas y algunas otras basan su importancia en el esfuerzo hecho por los obreros para hacer respetar el derecho de huelga y así transformarlo en un derecho positivo.

Una empresa podía seguir laborando a pesar de que de 1.000 empleados 700 dejaran de trabajar, ya que esta empresa continuaría sus operaciones con los no huelguistas y empleados libres, solo en el caso de que pudieran ejercer cierta presión sin llegar a la violencia, sería posible la suspensión de toda actividad dentro de dicha empresa.

En Estados Unidos existe un sistema, además del esfuerzo por convencer a los trabajadores, el de formar cordones alrededor de las fábricas, con el objeto de impedir la entrada a obreros disidentes; por medio de estos actos y algunos parecidos aprobados por la legislación, puede decirse que el derecho de huelga adquirió un tinte positivo.

Sin embargo ninguna legislación europea ni de los Estados Unidos ha negado a los empresarios el derecho de protección a sus establecimientos y la garantía de que los obreros no inmiscuidos en la huelga continúen laborando.

La fuerza de la huelga en estos países está solidarizada con los trabajadores y en un porcentaje más reducido en la dificultad de substituir al personal de una fábrica rápidamente.

La huelga devino en una situación jurídica, debidamente protegida y entró a formar parte del derecho colectivo del trabajo. Este trascendental paso se dió en la Constitución Mexicana del 5 de febrero de --- 1917 cambiando el panorama del derecho del trabajo del mundo al decir en la Fracción XVII del Artículo 123 que "las leyes reconocieran como un derecho de los trabajadores y de los patronos las huelgas y los pa-

ros"; a partir de 1917 se transformó la huelga en un derecho colectivo protector y reivindicador de los derechos de la clase oprimida trabajadora, la cual vió por primera vez cumplidos sus anhelos de una igualdad en potencia.

La huelga para el Derecho Mexicano consistía "en la facultad de -- suspender totalmente los trabajos en una negociación, cuando se satisfagan determinados requisitos legales" También se puede notar que a -- partir de esta fecha sufrió una transformación total la empresa pues -- quedó convertida en un organismo social en la que operaban dos fuerzas, la del patrono y la de la mayoría de los trabajadores, siendo esto lo -- que le dá el carácter de democrática a la empresa moderna, pues median -- te la suspensión de labores quedaban en el mismo estado las fuerzas -- oponentes para fijar las condiciones generales del trabajo, sin que la balanza se inclinara para ninguno de los lados.

Además, el Artículo 123 Constitucional otorga otra garantía para -- los trabajadores, ya que "los empresarios no pueden suspender las labo -- res en sus negociaciones sino cuando lo impone una causa justa y neces -- aria". Entendiéndose por causa justa y necesaria el estado de pérdida en virtud de la sobre-producción en su negociación.

Una vez más demostró el derecho mexicano que sus propósitos son -- los de defender al trabajador. Ahondando en esta idea y en apoyo a la Teoría Integral del Maestro Alberto Trueba Urbina, diremos que no sólo lo protege sino que también lo reivindica dándole al trabajador el po -- der necesario para enfrentarse a los patrones.

La huelga es un instrumento de lucha de los trabajadores y por su -- conducto pueden conseguir la elevación del nivel de vida. Es interesan

te recordar que la segunda post-guerra mundial no solamente apoyo la huelga sino que la consagro y así vemos que las constituciones de países desarrollados como son Francia e Italia adoptan la tesis de la --- Constitución Mexicana de 1917.

Las primeras huelgas en el mundo devienen de Inglaterra pues fué la cuna de los pensadores y hombres de acción como Owen y Fourier que pusieron al descubierto la injusticia social que existía en las fábricas y talleres, sobre todo en la de hilados que es en donde se produce el primer movimiento huelguístico.

Con el liberalismo económico no había podido surgir la libertad de coalición y de asociación profesional y no es sino hasta el año de --- 1824 que el Parlamento la reconoce. En Francia que en el año de 1791 se prohibió la unión de trabajadores y tiempo después con el Código Napoleónico se retrocedió a la Epoca Romana y los hombres se ofrecieron como mercancías en arrendamiento, pero el enorme crecimiento industrial y la gran desigualdad social desató una vez más una lucha de clases que en Francia no tuvo paralelo y que fué su revolución.

CAPITULO I

B) SU ORIGEN Y DESARROLLO EN MEXICO

Queremos remontarnos a la época más antigua del pueblo mexicano - para describir desde sus cimientos el derecho de huelga, aunque éste - como derecho surja en la Constitución de 1917; relataremos brevemente el surgimiento del derecho del trabajo y de la clase obrera en el desarrollo de la historia de México.

Empezaremos por la descripción del Estado Azteca, el que se dividía por castas: la primera casta era la sacerdotal, la que indirectamente gobernaba al pueblo azteca y la ponemos en primer lugar y como principal por la importancia y predominio que tenía aún sobre el Tlacatecutli ó Rey, que tenía que ser forzosamente un guerrero que hubiere realizado grandes hazañas. El que le seguía en rango era el Sihuacóatl, Virrey ó lugarteniente general. Después los miembros del Tlatocan o Consejo, formado únicamente por guerreros; la siguiente clase era la de los guerreros constituida por verdaderos militares de carrera, pues para ser considerados como guerreros se requería abuelengo y educación, - la que sólo tenían los descendientes de los señores preparados en el Calmecac y en el Telpochealli, quienes podían tener los privilegios de nobleza.

Estas clases eran ociosas en el sentido económico en virtud de -- que no producían y resultaban una carga para las clases productivas.

Después seguían la clase de los comerciantes, la que alcanzó una importancia singular no obstante que el comercio se realizaba a base - de trueque: su importancia radicaba en mantener las relaciones de los

pueblos sometidos con Tenochtitlan; esta clase era de verdaderos señores que tenían sus propios jefes y estaban bajo la jurisdicción propia, era realmente la clase acomodada que tanto sorprendió a los españoles por sus riquezas. Las clases que siguen las constituían gente pobre y olvidada que no gozaba de los más mínimos derechos y comprendían a los Macehuales fundamentalmente agricultores beneficiados únicamente por el Calpulli, institución dedicada a la repartición de tierras para que fuesen trabajadas.

La siguiente clase se subdivide en tres: los esclavos, los malleques y los tlalmemes; los primeros no eran esclavos propiamente dicho en virtud de que carecían de las características que a la palabra esclavos daban los europeos, en cuanto que el esclavo azteca podía tener vida jurídica como sujeto activo de derecho, además podía tener propiedades, mujer e hijos, estos últimos libres aunque podían ser sujetos de comercio no lo serían sin el permiso del padre, además el trabajo del esclavo no encomendado por el patrón y los beneficios que obtuviera de éste, eran para el esclavo.

Los Tlalmemes eran una clase solamente utilizada para la carga y transporte de artículos pues aún no se conocían las bestias de carga.

El trabajo en esta época no era un acto de voluntad sino una obligación impuesta por la tradición ó la costumbre y era lo que regía a lo que podíamos llamar a modo de relación de trabajo.

Terminada la descripción histórica de las relaciones de trabajo de la época prehispánica describiremos la relación que existió en la época colonial que fué una prolongación del estado semi feudal del régimen de los aztecas permitiéndolo a la Colonia implantar la encomienda,

con la aceptación de Carlos V, procurando por el arraigo de los sistemas de trabajo a imitación de los gremios europeos, constituyéndose -- agrupaciones de artesanos que disfrutaban de un derecho exclusivo para el ejercicio de una profesión, por normas elaboradas por ellos mismos y sancionadas por la autoridad.

En esta época no tuvimos industria propiamente dicha pues la industria manufacturera de la Nueva España fué combatida para evitar que compitiera con la de la Madre Patria, que estaba estructurada en gremios y en obrajes siendo este último el que al desarrollarse diera origen a la fábrica moderna.

El primer gremio que existió en la Nueva España fué el de bordado ras fundado en el año de 1546. Las jerarquías gremiales del artesanado colonial eran las de maestro, oficial y aprendices.

Tanto gremios como obrajes mantuvieron como sistemas de trabajo a los mexicanos en la producción económica en un estado de servidumbre o semiesclavitud originando las más tremendas explotaciones de raza y de riquezas naturales de que se tenga memoria. A consecuencia de este sistema económico surgieron los primeros defensores de la gleba y los agitadores porque las condiciones de vida laboral eran intolerables; las normas tutelares de las Leyes de Indias resultaban puramente románticas porque en realidad su protección caritativa e indulgente resultaba ineficaz y más bien parecía limosna que recibían los indios.

Actos de defensa común y evidente descontento de los trabajadores culminaron con el primer abandono colectivo de trabajo efectuado el 4 de julio de 1582 casi un siglo después del descubrimiento de la Nueva España, este abandono colectivo de trabajo se debió a los bajos sala--

rios y a los malos tratos aunque desde tiempo atrás se produjeron diversas rebeldías, éstas nunca fueron organizadas como lo fué lo que podríamos llamar huelga de la Catedral Metropolitana de la Ciudad de México contra el Cabildo, que al revisar las cuentas de la Haceduría Metropolitana estimó muy alto los salarios de los cantores ministriles - quienes acordaron una vez que les fué notificado este acuerdo encabezados por un maestro de capilla darse por despedidos lo que causó que la Catedral Metropolitana quedara muda.

En vista de que el contratar nuevos cantores les sería sumamente difícil y vista la calidad de quienes se dieron por despedidos, se reunió el Cabildo nuevamente para acordar sobre este asunto a lo que, a recomendación de las altas autoridades eclesiásticas dieron solución - al asunto mediante el pago de los sueldos no percibidos durante el tiempo que dejaron de trabajar y la promesa de restituir los sueldos originales, reanudando de inmediato sus labores.

Pero no todos los movimientos resultaron beneficiosos: en Real del Monte, los mineros se sublevaron y mataron al Alcalde Mayor y a uno de sus empleados y emplazaron a muerte al Sr. Romero de Terreros, quien abandono las minas en manos de los trabajadores, los que la llevaron a la quiebra con catastróficas consecuencias.

En esta época los movimientos obreros nunca fueron de gran trascendencia puesto que no había una verdadera industria que atacar aunque vivían en gran estado de explotación.

(6) El Trabajo Forzoso de los Indios en la Epoca Colonial. López Alvarez Elia. Revista Mexicana del Trabajo. Núm. 3 Tomo II, Quinta Epoca, Págs. 65 a 75, Marzo de 1965.

Durante muchos años en México estuvo latente el germen de la socialización del derecho, como ejemplo claro tenemos la reivindicación económica que proclamó Morelos, aunque en las Constituciones de 1814 y 1824 no se consagraron estos derechos reivindicatorios; y no es sino hasta en la Constitución de 1857 en donde por primera vez se consagra la libertad de trabajo: Artículo 4o. "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria y trabajo que le acomode siendo útil y honesto para aprovecharse de sus productos ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros por resolución gubernativa dictada en los términos que invoca la ley, cuando ofenda los de la sociedad".

Artículo 5o.- "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento".

Estableciendo así el constituyente de 1857, por primera vez el trabajo y la industria libres.

La libertad de trabajo e industria logró la proletarización del artesano y la transformación de los obreros en fábricas, iniciándose la era del capitalismo industrial y consiguientemente las ansias de mejoramiento de la clase trabajadora, así como la necesidad de la defensa de ésta por medio de la huelga, conjunto de acciones individuales de cada trabajador conforme el régimen individualista imperante.

La Constitución de 1857, es la expresión más elocuente de los derechos naturales, su base de sustentación son los "Derechos del Hombre", cuyo catálogo es timbre de orgullo por sus autores.

El ejercicio individual de la libertad de trabajo fundamentaba los paros y las huelgas.

El Código Civil de 1870 dignificó el trabajo y estableció el principio de libertad de contratación laboral; el contrato de trabajo quedó incluido como una figura del derecho civil, pero no bajo la forma de contrato de arrendamiento de cosas, estructurado por el Derecho Europeo de origen romano, sin embargo no tomo en cuenta la desigualdad económica entre el trabajador y el empresario y los sujetos a normas de absurda igualdad legal; desgraciadamente en el libre juego de las fuerzas económicas, el trabajador resultaba víctima del empresario --- quien siempre imponía unilateralmente las condiciones de trabajo. Por otra parte el abstencionismo del estado para intervenir en los problemas de la economía a nivel de las empresas traía consigo el que en las pugnas de los intereses económicos entre los factores de la producción se impusiese la autoridad del más fuerte que era por supuesto el del empresario representante del capital.

Por sí solos se explican los primeros paros obreros, consecuencia de la libertad del trabajo, por lo que los movimientos huelguísticos no fueron obstaculizados jurídicamente sino combatidos por el poder capitalista mediante la fuerza de carácter económico. Estos movimientos crearon un clima propicio para que posteriormente se desarrollaran muy a pesar de las disposiciones del Código Penal de 1871.

Cuando en el año de 1877 llegaron por medio de informaciones de prensa noticias de los disturbios huelguísticos que ocurrían en el vecino país del norte en los casos de los ferrocarrileros, el fuego estaba en México de tal manera desarrollado que exitaron hasta lo más profundo a la masa proletaria oprimida.

Como entonces no surgían los líderes obreros que pudieran tener -

capacidad suficiente para excitar a las masas surgen en los primeros-movimientos dirigentes periodistas, pequeños burgueses, quienes desde las columnas de sus periódicos hacían prodigiosos esfuerzos para orientar al asalariado lanzándolo por lo tanto a la lucha en defensa de sus intereses.

En julio de 1868 los trabajadores de la "Fama Montañeza", en el Distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga; por medio de la cual se logró que la jornada de trabajo para las mujeres se redujera al igual que para los menores a 12 horas. (7)

Otra huelga fué la de los mineros de Pachuca que se iniciara en el año de 1874 en el mes de agosto terminando en el mes de enero del año siguiente por medio de un convenio en la cual la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores un salario de \$0.50 diarios de jornada con deducción de la pólvora, cañuelas y velas. Estos hechos huelguísticos son precursores en la época de tolerancia porfirista y sirvieron de paradigma a las huelgas concebidas en Guadalajara y en otros estados.

Los movimientos huelguísticos en el régimen porfirista no impidieron la industrialización del país que se fomentó con la inversión de capital extranjero aparentemente beneficiosas para la economía del país y sin ningún provecho para la clase trabajadora alcanzando solo amargura, miseria, dolor y luto.

El Código Penal de 1871 bajo el título "Delitos contra la Indus-

(7) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, 1965 Pág. 482.

tria y el Comercio", tipificaba en su Artículo 925 la siguiente figura delictiva:

"Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de --- \$ 25.00 a \$ 500.00 o sólo una de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornada de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

El Maestro Dr. Mario de la Cueva opina que este precepto no prohíbe ni sanciona las huelgas, sino los actos violentos que la acompañan, en contraste con la opinión del Maestro y Doctor Alberto Trueba Urbina, quién opina que este precepto implica una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas, las que se entendían por su carácter violento.

En la época de la dictadura porfirista en su principio, fueron toleradas las huelgas pues el dictador no las encontraba peligrosas en un régimen de bonanza y progreso como consideraba al suyo. Cabe aclarar que detrás del oropel existía la más grande las injusticias en un régimen casi feudal que se abatía sobre el campesino carente de todo derecho, sometido a la más cruel explotación y subyugado por las deudas que en la tienda de raya adquiría no sólo el, sino sus herederos a su muerte y por reflejo de esta situación, a los obreros que a través del tiempo que duro el porfiriato, fueron adquiriendo conciencia por las amargas experiencias sufridas.

"La verdadera tragedia del porfirismo se encuentra en no haber amado al hombre, a los miles de campesinos y obreros que pedían ayuda, el no haber oído los llantos de angustia del país. No amó al hombre, -

pero sí a México, al país que trató de hacer grande. No lo logró, porque una nación donde la abrumadora mayoría sufre de hambre no es grande; pero sí plantó las raíces del adelanto material actual". (8)

La idea de la huelga se hizo más importante en las postrimerías del régimen, cuando fueron suprimidas violentamente del modo en que se acostumbraba, con agresiones, asesinando obreros, como ocurrió en la huelga de la industria textil, que el 6 de enero de 1907 fué por órdenes del Presidente Díaz terminada violentamente a lo que se opusieron líderes como Rafael Moreno y Manuel Juárez quienes hicieron que creciera el odio desbordandose liberando presos y asaltando tiendas, a lo que el ejército contestó con disparos matando a 17 e hiriendo a 80 obreros. Esto enfurecio a los trabajadores que saquearon las tiendas de Sta. Rosa y Nogales. Como ya hemos dicho se ordenó mano dura para terminar con la huelga pero algunos soldados ayudaron a los obreros dándoles medicinas y alimentos por lo que se mando fusilar al Tte. Gabriel Arroyo y a diez de sus hombres, al igual que a los líderes Rafael Moreno y Manuel Juárez y se ordeno perseguir a todos los obreros que trataron de escapar para dárles un escarmiento y terminar con esto lo que fuera una de las más significantes huelgas en la historia de México, junto con la huelga de Cananea.

En esta época porfirista constantemente existieron huelgas; los autores calculan que alcanzó la cifra de 250. Entre las más importantes aparte de las arriba mencionadas de Cananea y Río Blanco están las

(8) La Constitución Mexicana de 1917. Carpizo Jorge. Universidad Nacional Autónoma de México. 1a. Edición, Págs. 21 y 22.

que sucedieron en los años 81, 84 89, 90, 91 y 1895.

Fué en las postrimerias del régimen donde las huelgas jugaron su papel más importante, pues fueron la gota que colmo el vaso de la inquietud social por la masacre cometida colectivamente con los obreros y los encarcelamientos en San Juan de Ulúa y Quintana Roo con lo que el régimen intentaba salvarse de la destrucción que nunca logró pues triunfo la revolución social y huyó el dictador derrotado rumbo a Europa en el histórico "Ipiranga".

Dentro del auge del liberalismo económico y el predominio del capital, surge el esforzado líder luchador y combatiente Ricardo Flores-Magon elevando su voz en su periódico "Regeneración" que en compañía de otros grandes y connotados patriotas como fueron, Juan Manuel Sarabia, Praxedes Guerrero y otros, constituyen la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano quienes lanzaron el valiente manifiesto a la Nación Mexicana, que une a la acción política y a la acción obrera para tratar un programa relacionado con el problema de la gente que trabaja para dar base a la revolución económica del proletariado.

"Este manifiesto fué bandera de lucha del proletariado mexicano".

(9)

Con la acción del Sr. Don Francisco I. Madero plasmada en su "Plan de San Luis", el día 9 de octubre de 1910 hace que explote el sentido del mexicano general en una revolución que diera fin a la dictadura porfirista, por la que dió su sangre el pueblo de México.

Al triunfo de la causa el mexicano que se había entregado exigió-

la mejora de su vida, de su salario, la disminución de su jornada de trabajo y la expedición de leyes protectoras y reivindicadores de sus intereses que se lograrían y se verían cristalizadas en 1917.

Es en diciembre de 1915, en donde surge por primera vez una ley revolucionaria que daría pauta y que consignaría el derecho de huelga y cabe tal honor a la Constitución del Estado de Yucatán; de aquí que al discutirse en Querétaro en 1917 las bases constitucionales el obrero yucateco Héctor Victoria propusiera y fuera aceptado el plasmar en un ordenamiento principal como es la Constitución el Derecho de Huelga, por primera vez no sólo en México sino en el mundo entero que sería la cristalización de los anhelos de la clase trabajadora constituyendo el Artículo 123, el más grande legado que el pueblo mexicano diera al mundo y que son los derechos sociales así como el derecho de huelga que encontramos en las fracciones XVII y XVIII de nuestro Artículo 123.

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros";

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

CAPITULO I

C) CONSECUENCIAS DEL SURGIMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA EN EL ARTICULO- 123 CONSTITUCIONAL.

Las principales consecuencias del surgimiento del derecho de huelga en el artículo 123, fué la consecución del equilibrio de los factores de la producción en su sentido amplio, fase esencial de la revolución social que entre otros logros se adjudicó el Artículo 123 Constitucional en su declaración de los derechos sociales, no solo de consecuencias en México sino en el resto del orbe.

La consecuencia primordial del factor determinante en los derechos sociales que engrandecieran y dignificaran el proletariado, etc.

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se a de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es el de cesar el trabajo colectivamente, (HUELGA) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia" (9)

La idea que antecede es recogida del pensamiento idealista de los constituyentes en sus reuniones extracámara en un proyecto que presentó el C. Diputado Palavicini con el nombre de "Trabajo y Previsión-

(9) Trueba Urbina Alberto, El Artículo 123 México 1943 Págs. 272-276.

Social" que habría de ser el Artículo 123 de la Constitución.

Es muy importante también hacer mención a un pensamiento del Dr. Mario de la Cueva, en donde claramente nos deja ver algunas de las consecuencias del surgimiento del Derecho de Huelga.

"La declaración de derechos de 1917 es una nueva concepción de la naturaleza de la vida social y del derecho y es también, una idea más comprensiva y generosa de la justicia distributiva en oposición a la doctrina individualista, que vió en la sociedad una agrupación mecánica de los hombres, cada uno de los cuales debe buscar su puesto en el cosmos, los Constituyentes Revolucionarios, regresaron a la concepción orgánica de Aristóteles y llegaron a la conclusión de que la sociedad y su gobierno no pueden desentenderse de la suerte de los hombres. Por el contrario, existe el deber social de asegurar a cada persona un nivel decoroso de vida, armónico con la dignidad humana; de acuerdo con este pensamiento, la sociedad y su gobierno están obligados a impedir la injusticia y evitar que el hombre sea objeto de explotación." (10)

Los hombres tienen la obligación de realizar una actividad útil a la sociedad, que la beneficie, que la mejore y que la supere y que vaya en beneficio de él mismo, pero ésta tiene la obligación de asegurarle una vida social útil y digna por medio de las leyes que se dictan para tal efecto reivindicándolo y dándole lo necesario para poder surgir en una vida útil.

Como hemos dicho de la consecuencia principal del surgimiento del derecho de huelga en el Artículo 123 se desprende la siguiente idea: La-

(10) De la Cueva Mario, Revista Mexicana del Trabajo, Ob. Cit., Pág. 39

tendencia a conseguir el equilibrio de los factores de la producción-- en forma general. No es la que en forma concreta se refiere el Artículo 450, Fracción I, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, sino en la de tratar de evitar el abuso feudal a que estaban sometidos los obreros - antes de la aparición de la CARTA MAGNA de 1917 y de su Artículo 123, - o sea el desequilibrio económico a que estaban sometidos originado --- por una serie de fenómenos económicos que se presentaban en el seno de la colectividad, como la carencia de un salario justo, un inequitativo reparto de beneficios o de prestaciones sociales incompletas que lesionaran a la colectividad obrera de tal manera que sufrieran un detrimento de sus derechos cuando el capital con esta serie de abusos se enriquecía fortaleciéndose en todos sentidos.

El conseguir este equilibrio, es el más grande de los logros del derecho de huelga, que acabara con una de las etapas más crueles en la historia de la explotación del asalariado en el mundo.

El equilibrio de los factores de la producción se puede resumir-- como la distribución equitativa de los beneficios de la producción, al derecho individual de los trabajadores. El Maestro Mario de la Cueva-- opina al respecto: Que hipotéticamente el Contrato Colectivo de Trabajo es el resumen de la expresión del equilibrio de los factores de la producción.

"Aquí nos podría quedar una duda ¿Qué es lo que corresponde al -- trabajo y qué al capital? O bien, ¿qué es lo que debe darse al Trabajo para conseguir un equilibrio social y económico con el Capital? La fórmula de nuestra Constitución responde excelentemente a la naturaleza-- del derecho del trabajo: La cuestión social no permite una solución rí

gida y menos única; el contrario, reclama textos amplios que puedan --irse adaptando a las necesidades sociales e individuales; formando el derecho del trabajo por disposiciones que tienden a asegurar el derecho del hombre a la existencia, tiene naturaleza dinámica y varía necesariamente con el tiempo y las circunstancias; el legislador ordinario y las Juntas de Conciliación y Arbitraje debieran ser los pretores de nuestro siglo". (11)

Aunque en los tiempos modernos ha perdido la huelga la fuerza que antiguamente tenía, en virtud a los adelantos de la legislación y a la precisión de la función conciliatoria que ha llegado al entendimiento entre las partes o factores de la producción, al comprender éstos que en un conflicto colectivo sufren perjuicios tremendos que dejan exhaustos tanto a los trabajadores como a los patrones. Por lo tanto se ha hecho de la huelga una declaración de guerra que se resuelve con la intervención de un tercero que evita catastróficas consecuencias, procedimiento que en líneas adelante expondré y que presenta el tema principal de este estudio el que se resume en el procedimiento conciliatorio.

(11) De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. cit., pág.-835.

CAPITULO II

NATURALEZA DE LA HUELGA.

Para poder llegar a la explicación y encontrar de donde se deriva y cual es la naturaleza de la huelga, es importante transportarnos a la noción de hecho y de acto jurídico.

En la actualidad la doctrina reconoce a la huelga como un acto -- jurídico, por ser un derecho de los trabajadores. Es indudable que en sus orígenes no pudo ser más que un hecho jurídico puesto que no estaba reglamentada, para que podamos entrar a la afirmación que en renglones anteriores expusimos, analizaremos someramente la afirmación de Julián Bonecasse del hecho jurídico, que abarca en su sentido general, a los hechos jurídicos, específicamente hablando y al acto jurídico.

Los primeros se entienden por el acontecimiento humano y natural que produce consecuencia de derecho. El segundo se entiende por aquella manifestación de voluntad que se hace con la intención de producir consecuencias de derecho siempre y cuando la norma ampare esa manifestación de voluntad y reconozca los efectos deseados por el autor.

Antiguamente el fundamento jurídico de la huelga era el derecho natural del hombre a no trabajar, (según explicaba el jurista francés Berreger, de quien ya hemos hablado) resultado de la reunión o coalición de varios obreros que ejercían una suspensión en base al uso de su derecho individual; por lo tanto la huelga era el ejercicio de muchos o varios derechos individuales.

Aunque con esta actitud no daban una idea de huelga, pues invitaban con ella a que sus compañeros los limitaran y eso equivalía a una

situación de hecho, pues sus efectos jurídicos derivaban de la suspensión de cada trabajador, resultando ser un acto contrario al derecho, dando fin a una situación jurídicamente válida, pues incumplían su contrato individual de trabajo, lo que les crearía consecuencias, como son la rescisión de su contrato y las responsabilidades civiles o penales, ya sea por daños y perjuicios o por impedir el libre trabajo de los no huelguistas, quienes con justa razón y en uso del mismo derecho natural de trabajar o dejar de hacerlo, que ejercían los trabajadores--huelguistas, por su voluntad quisieron continuar con sus labores.

El Maestro J. de Jesús Castorena opina: "La huelga es un proceso-privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión de trabajo", asimismo dice: "Es una situación de hecho creada por el ejercicio de aquel--derecho, por sí mismo no produce obligaciones, ni las extingue, ni las modifica, ni es por lo tanto un acto jurídico. La ley determina las --condiciones y término de ejercicio y ello entraña obligaciones para --las partes, pero esas obligaciones tienen por objeto crear la situa---ción de hecho, o sea la suspensión; no son consecuencias de ella, pueden sobrevenir, sí, transformaciones jurídicas importantes pero no como consecuencia directa de la huelga sino como resultado del convenio que a resultas de ella celebren obreros y patronos". (12)

En nuestro criterio, al estar reglamentada la huelga por el orden

(12) La Huelga en el Derecho Laboral Mexicano, Castorena J. de Jesús-
Revista Mexicana del Trabajo Pág. 101 Septiembre de 1968.

legal del estado, como en nuestra Constitución de 1917 se transforma-- la huelga en un acto jurídico reglamentado y de pleno derecho, ya que se establece cuando es lícita y cuando ilícita la declaración de huelga en una empresa. A diferencia de la antigua huelga que no permite su reglamentación porque producía distintos efectos a los buscados por -- los autores de ésta, conformandose como un hecho jurídico, por lo tanto en un acto ilícito en que no podía establecer cuando era lícito.

En la actualidad el derecho de huelga consta de una base positiva la cual es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento-- siempre y cuando se hayan llenado previamente los requisitos señalados por la ley. Por lo tanto la huelga no es ya situación de hecho contrario a los deseos de los huelguistas, sino que produce los efectos que buscaban los trabajadores, (que eran únicamente la suspensión de labores de la empresa).

De esto se desprende que la huelga ya no tiene el aspecto negativo de trabajo sino que ahora se basa en lo estipulado por la fracción-- XVII del Artículo 123, un derecho de los trabajadores para presionar-- el patrón y ponerlo en las mismas condiciones que los trabajadores, para que éstos puedan obtener la reivindicación por parte de las leyes,-- mejorando así sus condiciones sociales y económicas.

Por lo tanto debemos suponer que la naturaleza jurídica de la --- huelga deviene a la garantía social enmarcada y dispuesta en el Artículo 123, instrumento más que igualador reivindicador de los derechos -- obreros adhiriéndonos plenamente a la idea del siempre revolucionario, maestro Trueba Urbina en su Teoría Integral.

Para poder concretar este tema es interesante exponer las finali

dades de la huelga, las que se pueden considerar como sigue:

1.- El ejercicio de una presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden justo reivindicatorio de los obreros en la empresa, ya que la huelga nació para evitar el arbitrio y para ejercer presión sobre el patrono, pues la suspensión de actividades -- produce un daño evidente, también es cierto que los patronos pueden soportar por mucho tiempo esta situación, encontrándose en un evidente-- estado de condiciones favorables de lucha, lo que hace que en varios -- momentos se pueda afirmar una cierta decadencia en la huelga, pero también es cierto que cuando el trabajador puede resistir la lucha privando al patron de las ganancias que normalmente obtiene, el triunfo y la reivindicación estarán de su parte.

2.- Otra de las finalidades que podemos apreciar de la huelga, es la de acostumbrar a los trabajadores a la lucha de clases aunque si -- bien es sabido en México, el Sindicalismo charro ha hecho que este concepto de adiestrar al pueblo a la lucha de clases para la transformación del régimen capitalista ha sido mermado y ahora sólo podemos apreciar huelgas en misceláneas, estanquillos y molinos de nixtamal, no de jando de ser la huelga un instrumento de la clase obrera que al igual que la asociación profesional servirá tarde o temprano para que la clase obrera consiga la justicia de sus derechos.

A) FINES DE LA HUELGA.-

Los fines fundamentales u objetivos de la huelga están dispuestos en el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y se reducen a los siguientes, mismos que trataremos de explicar brevemente para poder llegar después al procedimiento de la huelga:

El primero de los objetivos de la huelga, es el siguiente:

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

El sistema de la ley ha sido duramente criticado porque según se dice equivale a una ausencia de reglamentación, puesto que el artículo que nos atañe al igual que el Artículo 260 Fracción la. de la antigua Ley Federal del Trabajo circunscribe a preceptuar lo mismo del primer párrafo de la Fracción XVIII del Artículo 123 de nuestra constitución-- sin reglamentarlo como debería ser, pero aún así es la base fundamental de la huelga.

Otro de los problemas que se presenta es el llegar a determinar-- por medio de este artículo cuando se origina el desequilibrio económico, lo que en la práctica pese a serias dificultades, se ha resuelto - en base a la doctrina jurisprudencial; en la Ejecutoria del 20 de septiembre de 1935, Unión Sindical de Peluqueros y la del 10. de marzo de 1938 en donde se negó amparo a las Cías.Petroleras. (13)

Este precepto sólo funciona en caso de que no exista en vigor un Contrato Colectivo de Trabajo, puesto que si existiera alguno en vigor

(13) Tratado Teórico Práctico. Trueba Urbina Alberto.- Ob. Cit. Pág. 488.

por este sólo hecho indicaría una presunción salvo prueba en contrario de un equilibrio entre los factores de la producción.

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

En este caso el objeto es sumamente claro a lo que pasaremos a precisar lo que es el Contrato Colectivo, según lo estipulado en el Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre -- uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o -- uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales, debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Ya una vez llegado a la definición conceptual en nuestra ley, podremos afirmar como lo hace el Maestro Dr. Baltasar Cavazos Flores, respecto a la profundidad de la huelga, en la que se hace notar que el patrón o sindicato de patrones no puede allanarse a la firma de un determinado contrato, o decir que sí a las peticiones de los empleados u obreros, sino que debe llegar hasta el fin del procedimiento, pues si no la huelga perdería su objeto. (14)

"III.- Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley-

(14) Dr. Cavazos Flores Baltasar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Ley Federal del Trabajo. Editorial Jus, S. A. México, D. F.

y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo".

En este inciso hacemos la misma observación que en el anterior en cuanto a la profundidad de la huelga y plasmaremos la definición que nos dá el Artículo 404 respecto al Contrato-ley:

"Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

"IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violada". Presupone una violación que tendría como consecuencia el desequilibrio de los factores por lo que es lógico el que se ejercite el derecho de huelga.

Los siguientes incisos son tema de amplia discusión sobre todo el VI. En lo que respecta al V, hay unificación de criterios encauzados-- a la aceptación de que la participación de los obreros en las utilidades, sí es causa para la huelga. El Maestro Trueba Urbina opina: Nadie debe olvidar que la participación obrera en las utilidades es acceso--ria o complementaria del salario que muy poco afecta a la plusvalía y que la fijación que haga la Comisión Nacional tiene el carácter jurídico de mínima y punto de partida para obtener sin porcentaje mayor al - celebrarse o revisar los contratos colectivos de trabajo o los contra

tos colectivos de trabajo o los contratos-ley, mediante el ejercicio-- del derecho de huelga que culminará con un auténtico ajuste entre el - Capital y el Trabajo". (15).

A esta opinión nos apegamos por considerarla justa.

El inciso VI de la huelga que podríamos llamar de carácter políti co "Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

La huelga solidaria es casi una excepción, por lo general no exis ten casos de este tipo de huelga: el Dr. Baltasar Cavazos opina: "Méxi co es hoy en día uno de los muy contados países que la reglamentan, pe ro tal hecho no puede ser motivo de especial satisfacción, ya que las- huelgas en nuestro concepto siempre son inconstitucionales por contra- riar lo previsto por la Fracción XVIII del Artículo 123 de nuestra Car- ta Magna, en virtud de que dichas huelgas no buscan el equilibrio de - los factores de la producción en cada empresa individualmente conside- rada, y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser declarada existente". (16)

(15) Trueba Urbina Alberto Ob. Cit., Págs. 493

(16) Cavazos Flores Baltazar Ob. Cit., Págs. 374 y 375.

CAPITULO II

B) FUNDAMENTO SOCIOECONOMICO DE LA HUELGA.-

La idea del fundamento social económico de la huelga nace de las teorías modernas que circulan alderredor de la División del Derecho, - las que se clasifican en dos ramas: las del Derecho Público y la del - Derecho Privado. A lo anterior, nosotros apegados a las teorías modernas y revolucionarias contestamos que no solo es obsoleta esta clasificación, sino que se olvida de uno de los Derechos más importantes que es el Derecho Social, nacido con un auténtico espíritu nacional a través de nuestra Constitución de 1917 en su Artículo 123, cumbre y fuente del Derecho Social de donde surge por primera vez al amparo de una reglamentación jurídica la huelga como un derecho, si, pero como un de recho social con miras a la superación de esas clases siempre oprimi-- das como son los obreros, campesinos, artesanos, etc.

En anteriores tiempos existía la imposibilidad de la legitimación de la huelga, porque el Derecho Social no era reconocido, debido a las tendencias individualistas y al mismo tiempo porque se pretendía con - el liberalismo que solo el libre juego de las fuerzas económicas preva leciera, dando únicamente a la huelga la fuerza de sus derechos indivi duales que en sí no representaban ni una mínima parte de la fuerza del patrón.

Pero al transcurso del tiempo al enriquecerse el valor social del grupo el patrón se dió cuenta de lo que ellos representaban ó sea fuer za mayoritaria productora de riquezas, desamparada sin medios de defen sa y vieron en realidad que un pequeño grupo gozaba egoistamente del-

poder absoluto y de una riqueza sin límites.

Apareciendo la nueva concepción del interés colectivo, pues si es tos intereses tenían la misma realidad social de los individuales ¿por qué a ambos no los protege el Derecho en la misma forma?

Con esto la empresa empezó por ser ya no el feudo del patrón, sino un campo en donde luchaban fuerzas y donde intervenían dos factores de la producción: el Capital y el Trabajo, quienes merecían, si ambos intervenían en forma similar, por lo menos igualdad de derechos, para que ambos obtuvieran sus frutos: uno, ganancias proporcionadas al capital y el otro salarios y condiciones de vida decorosas para el trabajador y su familia.

Pero, ¿cómo se lograría esto?, con el tránsito de la huelga, hecho jurídico, productor de consecuencias contrarias a la voluntad de los obreros al acto jurídico productor, de efectos deseados por los mismos al amparo de un conjunto de normas protectoras y tutelares.

Cierto es que la huelga resulta ser un método de coacción del obrero al patrono, para imponerle ciertas condiciones favorables a los --- obreros, pero es la única forma en que se pueden nivelar justamente -- las fuerzas que intervienen en la producción.

Este orden jurídico del porvenir de la determinación de la mayo---ría en una empresa que hace a la huelga un instrumento justo de lucha emanado de un precepto de autodefensa, (como lo afirma el Maestro Trueba Urbina) de la clase obrera consagrado en las Fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional y respaldado por lo preceptuado en el Artículo 4º. Fracción II, Incisos a y b de la Ley Federal del Trabajo, que dicen:

"II.- Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el -- trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el Artículo 468.

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando."

Es necesario hacer mención a que en la actualidad la huelga ha en trado en decadencia aunque esta decadencia provenga de la falta de --- ejercicio de la misma. Según opinión del Maestro Alberto Trueba Urbina la huelga en México no existe practicamente, dice que es una fórmula-- "bella y romántica que sólo recuerda el Derecho Revolucionario de ayer" (17); asimismo manifiesta que la autoridad administrativa tiene que -- ver en los conflictos de importancia para que se resuelvan según las-- cuestiones políticas que priven en ese momento, hace énfasis en que el delito de disolución social surtía los mismos efectos que la pena de - muerte en el período Porfirista y Preconstitucional a los huelguistas, que fué la fórmula ideal para reprimir los movimientos huelguísticos - de importancia en el país.

La requisa es uno de los instrumentos principales con los que se -- está dando muerte al derecho de huelga, puesto que consiste en la no -

(17) Trueba Urbina Alberto Tratado.....Ob. Cit., Pág. 537.

paralización de las labores en la empresa donde estalla el movimiento de huelga, por intervención del Gobierno Federal, con lo que la huelga pierde su esencia primordial, o sea es un instrumento de presión al patrón y por lo cual éste se ve menos perjudicado, obligando a los trabajadores a claudicar en gran parte de sus derechos.

La requisita proviene de la Ley de Contratos Colectivos de Carácter Obligatorio, promulgada el 30 de mayo de 1945, ya que no se pudo evitar que se suspendieran los movimientos huelguísticos ni durante el período de suspensión de garantías, por ser la huelga una garantía social y no individual, al estar establecida en el Artículo 123 Constitucional, ley que fuera de emergencia ratificada en diciembre de ese mismo año y la que quedó vigente hasta nuestros días.

Otro de los instrumentos que se han utilizado para mermar el derecho de huelga ha sido el "charrismo", ó sea la intromisión de líderes venales, corruptos y despreciables que coadyuvando con el gobierno dán al traste con las aspiraciones de los trabajadores; claro ejemplo de ellos son los sindicatos mexicanos con un solo líder, sostenido eternamente por el gobierno que sólo llevan a los trabajadores a la decapitación de sus anhelos y pérdida de sus intereses. Así tenemos movimientos como los ferrocarrileros de 1959 en donde líderes como Demetrio Vallejo, fueron sometidos, privándolos de su libertad con el pretexto del llamado delito de disolución social, ahora transformado, quedando viva su imagen en el recuerdo de las máximas injusticias en México.

Igual tenemos la huelga de telefonistas que a los minutos de haber estallado fué requisada en los años de 1960 y 1962 en donde hubo la substitución de líderes, de aquéllos que habían luchado por los líde

res charros que han llevado al olvido las aspiraciones de los empleados de Teléfonos de México, S.A., y así podríamos seguir nombrando movimientos truncados por medios anticonstitucionales y sucios para perjuicio de la clase trabajadora.

CAPITULO II

C) EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.-

Para poder estudiar el procedimiento en los conflictos de huelgas importante dividirlo en cuatro etapas:

- 1.- La de gestación
- 2.- La de prehuelga
- 3.- La huelga estallada, y
- 4.- Terminación de la huelga.

Es importante también mencionar lo que los legisladores de la Ley Federal del Trabajo entendieron por huelga, según lo plasman en su exposición de motivos, "La huelga es un procedimiento que permite a los trabajadores obtener la solución de un conflicto colectivo de trabajo, lo que quiere decir que no es en sí misma el conflicto, si no su manifestación externa y un procedimiento para buscar su solución, de ahí la necesidad de que los trabajadores huelguistas planteen el conflicto al patrón indicándole sus peticiones". (18).

Esto es en cuanto a que la huelga es un procedimiento jurídico re conocido y protegido por el derecho otorgado a los trabajadores para la suspensión de sus labores a fin de obtener la satisfacción de sus demandas, pero previo el cumplimiento de ciertos requisitos que sin es tos la huelga sería inexistente o ilícita según el caso.

Ahora bien, para poder llegar al conocimiento completo de la huel

(18) Exposición de Motivos de la Iniciativa de la Nueva Ley Federal -- del Trabajo Pág. 73 Secretaria del Trabajo y Previsión Social la. Edición Ley Federal del Trabajo, México 1970.

ga es importante hacer mención del procedimiento en la huelga, desde su gestación hasta su total solución.

1.- La gestación de la huelga.- Este período es en el que se forman las causales que devendrán en la huelga, asimismo se forman las -- coaliciones de trabajadores y el sindicato o sindicatos se apegan a co nocer la problemática y la situación que oprime a los trabajadores pa- ra poder con esto dar forma al Pliego de Peticiones.

En este período solamente interviene la parte obrera, por lo tanto quedarán excluidos los patrones y las autoridades laborales; aquí se formaran las peticiones que contendrá su Pliego, así como el monto de salarios y prestaciones generales que se adicionarán a los Contra tos Colectivos o Contrato-ley.

Este período de gestación termina con la presentación del Pliego de Peticiones con emplazamiento a huelga ante el patrón o ante las autoridades laborales, de donde surgirá el período vital del procedimien- to de huelga, pues en él se fijará como más adelante expondremos la ne cesidad ó no del estallamiento de la huelga en sí.

2.- La pre- huelga.- Este período comienza como lo hemos dicho -- con la entrega del Pliego de Peticiones ante la autoridad laboral y -- consiguientemente la notificación que se haga al patrón del mismo, el- cual desde ese momento quedará firme sin que le pueda aumentar o corre gir petición ninguna. El escrito de emplazamiento deberá presentarse - dirigido al patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, si la em presa no se encuentra en el lugar de domicilio de la Junta a la autori dad de trabajo más próxima y si no existiera ésta a la autoridad polí tica de mayor jerarquía que conozca del emplazamiento remitirá el expe

diente dentro de las 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación.

El emplazamiento de huelga deberá ser hecho por duplicado que será notificado al patrón bajo la más estricta responsabilidad de la autoridad que lo reciba; esta notificación tendrá por objeto constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa o establecimiento con todas las responsabilidades inherentes al cargo, en consecuencia no podrá disfrutar de la disposición que tiene de ellos, pues de hacerlo incurrirá en el delito de abuso de confianza. También los muebles-- o inmuebles de la fábrica o empresa no podrán ser sujetos de embargo - ni de ninguna acción que pueda afectar la propiedad de los mismos.

Como consecuencia de esta misma notificación, el patrón no deberá despedir ni contratar a ningún obrero para los efectos del recuento.

Este punto ha sido discutido, aunque la Ley provee en su Artículo 462, Fracción III, "Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que menciona en la fracción anterior."

O sea que para los efectos del recuento se estimarán como trabajadores de la empresa todos aquellos empleados despedidos a la presentación de emplazamiento hasta su notificación.

La discusión nace en que la disposición indica que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga ante la Junta; en este momento el patrón aún no está enterado, pues no se le ha notificado y no se ha generado la relación procesal, pero a pesar de ello los obreros aducen que el patrón siempre-- se entera cuando un sindicato entrega el emplazamiento a la Junta, dis

poniéndose en ese mismo momento a despedir trabajadores antes de que--
le sea notificado el mismo.

El Dr. Baltasar Cavazos (19) opina que puede ser factible lo ante-
rior pero que no se apega a la técnica jurídica y por lo tanto no se -
justifica, ya que a nadie se le puede vincular procesalmente con un ac-
tor sin que previamente haya sido notificado, a lo que en su criterio--
se violaría la garantía de audiencia plasmada en el Artículo 14 Consti-
tucional, ya que el patrón quedaría en estado de indefensión porque al
despedir a sus trabajadores contarían para efectos del recuento, desde
el momento de presentación del emplazamiento, ya que no faltaría Sindi-
cato que de mala fé se limite a presentar el Pliego y se abstenga de -
promover su curso procesal, en cuyo caso la empresa emplazada ignora--
ría la existencia de dicho Pliego y todos los trabajadores que despida
durante tal tiempo se contarían en caso de que estallara la huelga.

El aviso para la suspensión de labores o estallamiento de la huel-
ga deberá darse por lo menos con seis días de anticipado a la fecha se-
ñalada para la suspensión y con diez días cuando se trate de servicios
públicos, los que contarán a partir de la fecha de la notificación al-
patrón de la suspensión de labores; para estos efectos se entienden --
por servicios públicos: los de comunicaciones y transportes, gas, luz,
energía eléctrica, los de limpia y aprovisionamiento y distribución de
aguas destinadas al servicio de las poblaciones, sanitarios, los de hos-
pitales, de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a ar-

(19) Cavazos Baltazar, Op. Cit.

títulos de primera necesidad siempre que en este último caso se afecte una rama completa del servicio.

En este período que venimos analizando se llevará a cabo la audiencia de Conciliación, la cual resulta en nuestro concepto la parte más importante del mismo y de la que nos ocuparemos en los temas posteriores de estudio por ser la parte medular.

En caso de que la conciliación no surta sus efectos el día y hora señalados para la suspensión de las labores se llevará a cabo ésta, dándole paso al tercer período.

3.- Huelga Estallada.- Este período abarca desde la suspensión de trabajo hasta la culminación del movimiento de huelga, con la satisfacción de los requisitos obreros.

Los requisitos de huelga son de forma y de fondo.

Los requisitos de fondo u objetivos de la huelga son los enumerados en el Artículo 450, los cuales comentaremos brevemente:

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

En nuestro criterio este es el principal en el movimiento de huelga, ya que en sí encierra todos los objetivos que enmarca este capítulo, pues el mantener el equilibrio entre los factores significa darle al trabajador la fuerza suficiente para poder exigir de su patrón los mejores salarios y condiciones de vida por medio de mejores prestaciones, lo que significa adiestrar a las clases obreras para que luchen, dándoles la fuerza para que salgan de la opresión a la que han sido sujetos durante años.

"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, Título - Séptimo".

De aquí se desprende que los obreros por medio de la huelga pueden exigir la firma o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, porque de otra manera el patrón no estaría dispuesto a hacerlo y se daría el caso de que un mismo salario podría durar muchos años mientras que el costo de la vida aumentaría dejando al trabajador sin medios suficientes para su subsistencia, sin tener ninguna arma que lo pudiera -- igualar al patrón para exigir el alza de los salarios y de prestaciones que lo condujeran a una vida mejor.

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

Aquí se podría hacer la misma observación que en el anterior apartado.

"IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-ley en las empresas o establecimientos que lo hubieren -- violado".

En ésta fracción con más fuerza se delimita como uno de los objetivos que se dan a la huelga porque de nada valdría que se exigiera la firma de un Contrato, ya sea Colectivo o Contrato-ley, si la empresa o empresas que lo firman en base a su poder se burlarán de él, violándolo constantemente, por lo que se le dió al trabajador la fuerza necesaria para que en ejercicio a su derecho de huelga exigieran su exacto cumplimiento.

"V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades?"

El Maestro Alberto Trueba Urbina opina a este respecto en su libro El Nuevo Artículo 123, "..... nadie debe olvidar que la participación obrera en las utilidades es accesoria o complementaria del salario que muy poco afecta a la plusvalía y que la fijación que haga la Comisión Nacional tiene carácter jurídico de mínima y punto de partida para obtener un porcentaje mayor al celebrarse o revisarse los Contratos Colectivos de Trabajo o los Contratos-ley, mediante el ejercicio del derecho de huelga que culminará con un auténtico ajuste". (20)

Por lo tanto y tomando en consideración la idea del Maestro Trueba Urbina de que el reparto de utilidades forma parte del salario y éste es protegido en todos aspectos, con mayor razón en ejercicio del derecho de huelga.

"VI.- Apoyar a una huelga que tenga por objeto alguno de los enunmerados en las fracciones anteriores."

Estos por ser casos sumamente raros y excepcionales y de los que no existen ejecutorias en la Corte ni precedentes en los Tribunales -- de Trabajo no ha creado dificultades, por lo que conceptuarla como no-operante es acertado.

Los requisitos de forma para la delcaración de huelga son:

1.- Presentación del Pliego de Peticiones dirigido al patrón con el ánimo manifiesto de los trabajadores de que en caso de no ser satisfechas éstas, estallará el movimiento de huelga.

(20) Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Artículo 123 Pág. 215 Editorial - Porrúa México 1970.

2.- La expresión concreta del objeto que persiguen con la huelga o sea, en este caso deberán expresar cuál de las fracciones del Artículo 450 se invoca a efectos del emplazamiento de huelga.

3.- El aviso de la suspensión de las labores que deberá darse con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, o de diez días cuando se trate de servicios públicos. En todo caso la autoridad competente estará obligada a hacer el cómputo respectivo y señalar el día y hora en que deberá estallar el movimiento de huelga mencionado.

4.- El que nos marca la fracción II del Artículo 451 y que es el requisito de suspensión por mayoría.

Pasaremos a explicar brevemente cada uno de los requisitos anteriormente mencionados para así oportunamente poder seguir analizando el tercer período del procedimiento de huelga.

Respecto al primer requisito podemos decir que nace durante el período de gestación de la huelga y deja traslucir el deseo y el ánimo de que de no ser concedidas sus peticiones recurran al movimiento de huelga para que de este modo y sintiendo el patrón una presión, se mejoren las condiciones económico-sociales de los trabajadores.

En cuanto al punto dos se trata de establecer de manera concreta cuales son los elementos objetivos de dicho movimiento.

Por lo que se refiere al punto tres, los términos señalados son vitales porque dentro de los mismos la autoridad de trabajo señala a las partes una audiencia de conciliación o avenimiento en la que la autoridad actúa como elemento conciliador de las partes con el objeto de que las mencionadas lleguen a un nivel de acuerdo, evitándose así que el

movimiento estalle.

En relación al punto cuarto es indispensable que la suspensión de labores se realice por acuerdo de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, ya que en caso contrario ésta determinación de la mayoría influiría notablemente para el caso que el patrón solicite la declaración de inexistencia.

Con esto damos por terminada la explicación de los requisitos --- de fondo y de forma para la procedencia de la huelga y entraremos de - lleno al procedimiento de la huelga estallada o suspensión de labores.

Una vez que ha sido estallada la huelga en el día y hora fijada-- la huelga se convierte en un estado jurídico en el que podrán intentar se las acciones procesales correspondientes que marca la Ley Federal-- del Trabajo y que son las siguientes:

La calificación que se haga de la misma, de su existencia o ine-- xistencia y de su licitud o ilicitud.

A) La huelga es existente cuando reúne los requisitos de fondo y forma y por lo tanto será totalmente tutelada y protegida por nuestra ley.

En nuestro criterio y aún en contra de los criterios sostenidos - por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, excepción hecha de la junta Federal de Conciliación y Arbitraje, deberá entenderse por huelga - existente todo aquel movimiento que no haya sido declarado como inexis-- tente porque es evidente la existencia de la misma sin la declaración-- judicial. Todas estas ideas nos llevan a vez que cuando el patrón pide la inexistencia de la huelga y las Juntas resuelven, por lo general és-- tas no se apegan al principio procesal de la congruencia con lo solici-- tado, puesto que si la Junta estima que la huelga ha llenado los requi--

sitos de fondo y forma declara existente la huelga, a lo que debería agregarse la no procedencia de la declaración de inexistencia.

La inexistencia debe declararse por las Juntas basadas solamente en lo previsto en el Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, o sea, por la falta de mayoría obrera o por la falta de alguno de los requisitos de fondo y forma que en líneas anteriores hemos explicado.

La solicitud para la declaración de inexistencia, solo podrán hacerla los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado ó bien terceros interesados, durante las 72 horas siguientes a la suspensión de las labores a fin de que la Junta de Conciliación y Arbitraje decrete la inexistencia del movimiento por las causas señaladas en el dispositivo 459 de la Ley Laboral, por cuanto que si no se hace dicho pedimento, la huelga se estimará existente para todos los efectos legales.

El procedimiento que debe observarse de acuerdo con la Ley de la materia para la solicitud de inexistencia será el siguiente:

Se presentará un escrito acompañado de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazantes.

En dicho escrito se explicarán las causas y las fracciones del Artículo 459 en que se funden, no pudiendo aducir posteriormente causas distintas de inexistencia.

Con dicho escrito la Junta correrá traslado a las partes y las oírán en una audiencia que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, misma que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

Si la solicitud de inexistencia hubiere sido presentada por terceros la Junta tendrá que comprobar el interés de los mismos.

Substanciado el procedimiento, la Junta resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de dicho movimiento estallado.

Ahora bien, en cuanto a la declaración de ilicitud del movimiento de huelga, se hará ésta cuando se substancie éste incidente en los términos del Artículo 445, que a la letra dice:

"La huelga es ilícita:

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

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

En cuanto a la Fracción primera es importante hacer mención a que el legislador previó que los actos violentos deberían ser provocados o ejecutados por la mayoría, ya que en esta forma se evita el caso de que diez o quince trabajadores pagados por el patrón ejecuten actos violentos con el objeto de romper la huelga.

CAPITULO III

LA ETAPA CONCILIATORIA EN LOS CONFLICTOS DE HUELGA

A) SUS FINALIDADES.-

Es necesario, antes de abordar el tema de la función conciliatoria, precisar que es lo que se entiende por conciliación y conforme al Diccionario de la Lengua Castellana, dicho vocablo significa "acción y efecto de conciliar", por lo que la expresión conciliar denota componer y ajustar los ánimos de los que se encuentran opuestos entre sí; - por tanto, el concepto gramatical de esta palabra significa la unión de intereses o diferencias de dos o más personas y en esta virtud, con ciliar no es otra cosa que la deliberación entre personas que se encuentran opuestas entre sí por tener intereses contrarios, estableciendo reglas para que en debida apreciación de sus razonamientos, intereses, necesidades y obligaciones, despongan sus excesivas exigencias o retinencias hasta el nivel de un equitativo reconocimiento de derechos y obligaciones recíprocas.

En consecuencia, transportando los anteriores conceptos al campo jurídico, la conciliación es aquella función que se efectúa, ya sea -- por la autoridad jurisdiccional, ya por voluntad de las partes, pero - con participación en este caso de la autoridad administrativa, a fin - de que, con su intervención en relación con el primer evento lleguen - las partes en contienda a un arreglo amistoso, actuando la autoridad - jurisdiccional como simple componedora amigable; y en la segunda de -- las eventualidades ya apuntadas, interviniendo la autoridad administrativa, única y exclusivamente como simple componedora, buscando fórmu-- las y maneras para encontrar el justo medio entre lo que se pide y lo - que se propone dar y por este camino es incontrovertible que se lleguen a evitar futuros conflictos, o bien a resolver los que ya se encuen---

tran planteados.

Una vez llegado a la definición de término conciliación explicaremos sus finalidades principales.

La labor conciliatoria tiene como finalidad fundamental mantener un clima de tranquilidad entre los patronos y trabajadores, permitiendo conservar el equilibrio entre los factores de la producción armonizándolos de tal forma que la inmensa mayoría de los problemas que se presenten no lleguen a la suspensión de labores, resolviéndolos satisfactoriamente con la firma de los convenios correspondientes por medio de los cuales queden cumplidas las demandas justas de los trabajadores a efecto de mejorar sus salarios, sus prestaciones y sus condiciones de vida en general, la de su familia y la de los que de él dependan sin que las empresas se vean obligadas a otorgar prestaciones que no esten a su alcance, por medio de los estudios que se efectúen del estado económico de los mismos para evitar la quiebra de las empresas.

Queremos hacer mención a la idea que el Maestro Dr. Alberto Trueba Urbina tiene acerca de la conciliación según lo expresa en sus textos. Para él la conciliación ha significado un gran beneficio para la clase obrera, opina así mismo que la conciliación obligatoria impuesta en la Reforma de 1941 da oportunidad a las partes en conflicto a que solucionen amigablemente sus dificultades con la intervención activa de las autoridades de trabajo, ya que no solo está en juego los intereses de las partes sino también el del pueblo en general, justificándose la conveniencia de una tentativa de conciliación en tales casos. (21).

El Artículo 456 de la Ley Federal del Trabajo es el que fija la

(21).- Trueba Urbina Alberto Tratado Teórico.....Ob. Cit. Pág. 506.

obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la celebración de la Audiencia Conciliatoria; y a la letra dice:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes, a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer de claración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga."

Es conveniente destacar que la finalidad primordial que del texto del artículo podemos desprender, es la labor que hagan las Juntas para llegar a un arreglo entre las partes en litigio sin que de ninguna manera se interprete la intervención como una transacción puesto -- que los derechos de los obreros no son renunciables en ningún momento ni por ningún motivo, según lo estipula el Artículo 123 en su Fracción XXVII, Incisos G y H de nuestra Constitución, en que se consagra la -- irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, la cual transcribimos en las siguientes líneas:

..." XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

...g) Las que constituyen renuncia, hecha por el obrero, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedírsele de la obra.

...h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores."

El crecimiento de la industria y comercio, generados por la natural dinámica del desenvolvimiento de nuestro país, engendró el problema del aumento progresivo de nuestras instituciones, que han germinado la necesidad de hacer más realizable en beneficio de la superación económica nacional, la conjunción de los elementos de la producción que -

son el capital y trabajo, a fin de obtener mayores beneficios y mejores resultados con una debida y completa comprensión, en el reconocimiento de los derechos y obligaciones, que recíprocamente nacen de estos dos factores que representan las fuerzas vivas de toda nación. Se confrontó la problemática de buscar soluciones conciliatorias en todos aquellos conflictos que surgían entre los trabajadores y patronos impulsando al Estado, a tomar inmediato y especial interés en la armonización de esta relación con el objeto de evitar que los problemas tomaran proporciones graves que solo mediante el arbitraje podrían ser decididas, por lo que reflexionando seriamente sobre este vital problema se ha tratado de dar a la conciliación la fuerza necesaria para beneficio de los obreros y pueblo en general.

B) DISTINTOS PROCEDIMIENTOS CONCILIATORIOS EN LOS CONFLICTOS DE HUELGA

Existen diferentes figuras y conceptos de la función conciliatoria y, según sean éstas también serán diferentes las autoridades que intervienen, por lo que atendiendo a la persona que vá a ejercer la -- función conciliadora, esta puede ser jurisdiccional u obligatoria, o -- bien, voluntaria o administrativa.

En el primer caso, esto es, la conciliación jurisdiccional, se presta por autoridades Federales y Locales, teniéndose en especial con sideración, que de acuerdo con la organización y funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se administra la justicia, en to dos aquellos conflictos de naturaleza laboral y que han sido clasi ficados tradicionalmente en Individuales y Colectivos, ya sea que los inicialmente citados afecten intereses particulares o individualmente determinados, o que los intereses en conflicto afecten derechos genera les de las organizaciones obreras y en los que estén en juego inter eses económicos, cuando estos propendan la creación o modificación de las normas que gobernarán en lo futuro las relaciones entre trabajadores y patrones; por eso es que la Organización Jurisdiccional Laboral, se encuentra dividida administrativamente en dos organismos, uno de -- ellos que se avoca al conocimiento y decisión de los conflictos indi viduales y el otro cuya función es la resolución de los problemas eco nómicos.

En consecuencia, por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se proporciona la Función Conciliatoria Jurisdiccional que abar ca dos aspectos, el primero de ellos se presenta en los conflictos co lectivos, en donde la Autoridad Laboral sólo señala una audiencia de -- aven imiento forzosa para ambas partes en conflicto, por cuanto que si no asiste a ella el patrón se emplearán los medios de apremio que el --

Presidente de la Junta estime más eficaces, para hacerlo comparecer a ella, y para el Sindicato la sanción consistirá en el no transcurso del plaso para la suspensión de las labores anunciadas por el mismo; asimismo, la que se observa en los términos expuestos por los Artículos 752 y 753 de la Ley Federal del Trabajo, pero tanto en uno como en el otro caso, la autoridad tiene como única misión conciliatoria la exhortación que hace a las partes en disputa para que lleguen a un arreglo amistoso, pero por la naturaleza propia de los juicios laborales, por el cúmulo de estos y por que las autoridades jurisdiccionales no se encuentran especializadas en esta fase prejudicial para que mediante pláticas con las partes se encuentren medios para dejar solucionado el litigio, es que la función conciliatoria tan importante en el ámbito de los conflictos colectivos pierda su preponderancia en una simple recomendación, sin trascender en la solución del problema. Por eso frente a esta conciliación jurisdiccional emerge con una importancia relevante y con meritos de indiscutible valor, la Conciliación Administrativa o Potestativa, que solo tiene un aspecto que es el voluntario, llamado así porque es facultad de las partes concurrir o no al llamado de esta autoridad, para que ante ella y mediante pláticas se busque el mejor camino para la solución de su problema.

Ya una vez plasmado brevemente lo anterior podemos entrar de lleno a lo que este título nos enmarca y que es el procedimiento conciliatorio en los conflictos de huelga, siendo la primera de ellos la función conciliatoria jurisdiccional.

El primer paso de la función conciliatoria será la citación que hagan las Juntas a las partes para que comparezcan ante ellos para que se efectúe la audiencia respectiva en la que la Junta procurará avnirlos en función de amigable componedor sin que prejuzgue la procedencia de la huelga, ya sea que ésta exista o sea inexistente, justi-

ficada o injustificada; si los trabajadores no concurriesen a esta -- audiencia, no correrá el término para la "suspensión de labores", lo que para nosotros resulta un término un tanto confuso, así como para el Maestro Mario de la Cueva que opina:

"La redacción de este precepto, (aplicado a la antigua Ley Federal del Trabajo, Artículo 267, en concordancia con el Artículo 457, - Fracción II de la Nueva Ley), es confusa:

En efecto puede entenderse que el emplazamiento a huelga subsiste pero sin que corra el plazo asignado al período de pre-huelga, de tal manera que subsistirían los efectos del emplazamiento y quedaría abierto el período de pre-huelga." (22).

Pero opina el Maestro de la Cueva que sería un error darle esta interpretación pues sería indudablemente ventajosa para los trabajadores, ya que podrían mantener indefinidamente la amenaza de la --- huelga. Asimismo la situación del patrón como depositario de los bienes de la empresa, no pudiendo disponer de ellos esta posición es --- absurda. Acordes con lo que dice el Mestro de la Cueva y con el procedimiento que en la práctica se sigue debemos concluir con que la interpretación que debiera dársele al precepto, es la que en caso de -- que los trabajadores no concurrieran a la Audiencia, se archivará el expediente y se suspenderán todos los efectos que del emplazamiento a huelga por medio de la entrega del Pliego Petitorio, nacen.

Es también opinión del Maestro de la Cueva que si los trabajadores no pueden prorrogar el período de pre-huelga en contra de la voluntad de la empresa, menos admisible sería que faltando los trabajadores al cumplimiento de una obligación impuesta por la Ley, se podría sostener el estado de pre-huelga.

En caso de que el patrón no concorra a la Audiencia de Concilia

(22).- De la Cueva Mario Ob. Cit. Pág. 860.

ción, la Junta, por medio de su Presidente, podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la Audiencia citada. La razón de este precepto es lógica, ya que si en la anterior explicación los obreros deben de concurrir por su voluntad es porque en el procedimiento de huelga es necesario la expresión de la voluntad del trabajador de ir a la huelga y si no se hace terminará el asunto y se archivará como concluido. En cambio el patrón no tiene la necesidad de concurrir, se podría decir, pero el período de pre-huelga, no se suspenderá por una falta de cumplimiento que no puede redundar en perjuicio de la contraparte; es además necesario señalar que la Fracción IV del Artículo 457 que indica las normas a que debe ajustarse la conciliación, señala, que los efectos del aviso que haga el presidente de la Junta para obligar al patrón a concurrir no se suspenderán porque se efectúe la Audiencia de Conciliación, ni por rebeldía del patrón para concurrir a ella.

En la Audiencia de Conciliación funcionará en pleno la Junta, no serán recusables los miembros de la misma y sólo se admitirán los incidentes de falta de personalidad que por parte del patrón se harán valer en el escrito de contestación de emplazamiento, teniendo los trabajadores 48 horas a partir de la primera actuación del patrón, para interponerla.

En cuestión de términos para las notificaciones, no se seguirán las reglas generales y éstas empezarán a surtir sus efectos en el momento y hora en que se hagan.

No podrá promoverse cuestión alguna acerca de la competencia.

Quando la Junta ya haya girado el emplazamiento al patrón y se dé cuenta que el asunto no le compete hará la declaración de la misma, a lo que los trabajadores tendrán un término de 24 horas para designar la Junta que consideren competente sin que las actuaciones pier-

dan su validez, aunque el término para el estallamiento o suspensión de labores tendrá que correrse a partir de la fecha en que la Junta designada como competente notifique al patrón de que ya ha recibido el expediente.

El procedimiento conciliatorio potestativo, es el otro procedimiento conciliatorio que existe en los conflictos de huelga.

La explicación del procedimiento conciliatorio potestativo nos lo reservaremos para su explicación en el siguiente capítulo, en tanto el que sigue ante el Cuerpo de Conciliadores del Departamento de Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal, lo explicaremos someramente, en virtud de que dada la tradición que se sigue para la resolución de los problemas que a él se apegan ha sido sumamente ineficaz y las partes no han querido apegarse a él por lo siguiente:

En el período de conciliación obligatoria en la pre-huelga las Juntas ponen del conocimiento del Departamento el conflicto, éste a su vez hace un citatorio a las partes para que concurran a ella, si a sus intereses conviene, pero ha tratado de tal manera de obligarlos y ha sido estricta y su personal no ha estado preparado ni especializado, que ha hecho que las partes rehuyan a esta conciliación y sea a todas luces ineficaz.

La ineficacia de la conciliación en los organismos que acabamos de señalar se debe principalmente al gran cúmulo de negocios que tienen que atender, a la falta de preparación de los que la efectúan, no en cuanto al Derecho Laboral, sino en cuanto a la función conciliatoria que requiere de un personal especializado y con amplia experiencia.

En cuanto a la segunda fracción permite hacer fuerte al Gobierno para que en caso de conflagración suspenda las garantías individua

las, ya que carecería de elementos jurídicos para suspender las garantías sociales, sin embargo mediante esta salvedad se evita que las -- huelgas afecten a las empresas dependientes del gobierno cuyo funcionamiento es vital para el pueblo.

La declaración de legalidad de la huelga que consagra la Ley de 1931 desapareció con el advenimiento de la Nueva Ley que en forma clara y categorica en su Artículo 446 habla de la huelga justificada.

En efecto la huelga justificada es aquella cuyos motivos son -- imputables al patrón.

Si la huelga es declarada inexistente o ilícita la Junta fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que vuelvan a sus trabajos apercibidos de que de no hacerlo terminarán las relaciones de trabajo, salvo causas justificadas y el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores, y asimismo dictará las medidas convenientes para la reanudación del trabajo.

El último período de la huelga es el de la terminación de la -- misma, la cual opera en la forma siguiente:

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

En este último caso es un derecho exclusivo de los trabajadores someterse a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a -- fin de que ésta declare la justificación de la huelga y por lo tanto la imputabilidad al patrón o no de la misma, obligando con éste acto al patrón a someterse al arbitraje de la Junta.

C) SU VALIDEZ JURIDICA.-

La función conciliatoria en los conflictos de huelga venía siendo potestativa para las partes hasta el año de 1941, en que el 29 de marzo fué reformada la ley a fin de que la conciliación dejará de ser potestativa y pasara a ser una función jurisdiccional obligatoria a las partes. Antes de la reforma a la ley en 1941, la conciliación era un deber de la autoridad pero potestativo para las partes.

El fundamento jurídico de la obligatoriedad de la conciliación deviene del artículo 456 de la Nueva Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a --- una audiencia de conciliación....."

La obligatoriedad de la misma deviene del Artículo 457, Fracciones II y III que a la letra dice:

"II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación no correrá el término para la suspensión de labores."

"III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a concurrir a ella."

Los medios de apremio a que se refiere la anterior fracción son los establecidos en el Artículo 720 de la Ley en vigor y que paso a exponer:

"I.- Auxilio de la fuerza pública"

"II.- Multa hasta de \$1 000.00, o en su defecto arresto hasta -- por 15 días. Si se trata de un trabajador la multa no excederá el importe señalado en el último párrafo del Artículo 21 Constitucional y"

"III.- Arresto por 36 horas."

La función conciliatoria potestativa de carácter local que se ejerce por medio de los conciliadores del Departamento del Distrito -

Federal por medio de la Dirección del Trabajo y Previsión Social, deviene su función del reglamento de la Inspección Local del Trabajo en el Distrito Federal, publicada en el Diario Oficial el 14 de octubre de 1943, en su Artículo IX, Capítulo III, "De la función conciliatoria", que a la letra dice:

"Corresponde a los inspectores de trabajo intervenir en las dificultades y conflictos que se susciten entre los trabajadores y patrones o entre trabajadores o patrones exclusivamente, siempre y cuando lo solicite alguna de las partes y previo acuerdo de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, en cuyo caso procurarán por todos los medios a su alcance que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio procediendo con la mayor imparcialidad."

Es decir que la función conciliatoria potestativa de carácter local corresponderá ejercerla en los Estados a las autoridades administrativas y en el Distrito Federal a la también autoridad administrativa del Departamento del Distrito Federal. La función conciliatoria potestativa de carácter federal la ejerce la Secretaria de Trabajo y Previsión Social por medio de su Cuerpo de Funcionarios Conciliadores y el Departamento de Convenciones, facultad que deriva del Artículo 15 de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, en su Fracción II, que a la letra dice:

"Artículo 15.- A la Secretaria de Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos....

Fracción II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales relativas....

Fracción VI.- Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción federal."

D) SU IMPORTANCIA PRACTICA.-

Es de vital importancia señalar los grandes alcances de la función conciliatoria en los conflictos de huelga, ya que estos se han evitado en gran parte, pero positivamente, ya que la actuación y la intervención de las autoridades laborales como amigables y buenas componedores ha llevado a un equilibrio tal de los factores de la producción, sin retarle fuerza a la clase trabajadora detentadora del derecho autodefensivo como opina el Maestro Trueba y con justa razón, el cual ha logrado elevar el nivel de vida de los trabajadores con base en mejores prestaciones, salario, vivienda, etc.

En mi criterio y apoyado por las razones que expone el citado maestro fué justo y muy necesario el que se haya impuesto una conciliación obligatoria, paso primordial a la conciliación potestativa -- ejercida por especialistas que han llevado a grandes logros a los trabajadores, beneficiándolos, sin que su derecho pierda fuerza.

La reforma de la Ley de 29 de marzo de 1941 fué defendida por el Maestro Trueba como lo expresa en su tratado teórico práctico de Derecho Procesal y del Trabajo, en el que a la letra dice:

"Han pasado más de veinte años de la promulgación de aquella reforma y hasta hoy no ha resentido ningún perjuicio la clase obrera -- con ella, por lo que insistimos en que esto no es perjudicial para -- los trabajadores".

También hace mención a que no ha faltado incomprención al respecto y hace mención en particular a la obra de Armando Porras López, que considera el maestro como sería ya que dice que fué un error defender la nulidad del emplazamiento de huelga cuando los obreros no concurren al acto de conciliación, a lo que el maestro responde que no es error el apoyar y defender todo aquél sistema que tienda a proteger el dere-

cho de huelga evitando que se llegue a períodos de brusca contienda y "algida" litigiosidad por medio de la conciliación, ya que nuestros tribunales para eso precisamente están hechos y en virtud de que los tribunales no entran a resolver absolutamente nada, pues solamente tratan de que se llegue a una avenencia dejando a las partes que gozan de todos y cada uno de sus derechos y por lo tanto ejerzan todas las acciones que dentro de un ámbito de libertad ampliamente le son permitidos ejercer, ya que se les permite que expongan lo que crean conveniente en defensa de sus intereses con replica y duplica y de que los resultados obtenidos han sido de gran importancia.

Como ya hemos expuesto en los conflictos de huelga siempre hay en juego muchos intereses y sobre todo los del pueblo que con la función conciliatoria se han llegado a respetar.

Al resolver la conciliación los conflictos de huelga se evita muchas veces y sobre todo en los más importantes que son los federales, que abarcan miles de manos obreras y en los que están en juego intereses generales del Gobierno, pueblo, trabajadores y patrones, se evita lleguen a la riqueza, instrumento pernicioso que ha restado fuerza al movimiento obrero que hace que pierda toda su fuerza y vitalidad, dejando a los trabajadores indefensos y sedientos de justicia, acumulando en ellos resentimientos que más tarde podrían devenir en una revolución para la justa aplicación de sus derechos.

Queremos hacer mención a lo que Juan Méndez Pidal entiende por conciliación "La conciliación se encuentra en un estado intermedio entre la jurisdicción y la mediación, con hondas raíces incrustadas en ambas. En lo social, la conciliación manifiesta de una forma más destacada su naturaleza de equidad, adelantándose inclusive a las reformas legislativas que la realidad de la vida vaya imponiendo.

No es un instrumento inútil o simplemente formulario para pasar

el juicio, sino que debe funcionar con gran intensidad, procurando -- los Magistrados del Trabajo el mayor número de conciliaciones. Precisamente en esto se diferencía la conciliación social de la civil, --- pues si pudiera afirmarse que ésta ha fracasado, no puede afirmarse -- otro tanto de la conciliación laboral, que revista caracteres propios, puesto que el Magistrado tiene facultades de intervención y tutela, -- es decir, que toma parte integrante en la misma, advirtiendo a las -- partes de sus posibles derechos y obligaciones, o incluso con faculta des para denegar la conciliación ordenando la continuación del juicio en caso de exigir lesión grave para alguno de los litigantes, exigien do que no sea contraria a la ley en perjuicio de los obreros, siempre que implique renunciaciones no consentidas por la legislación social." (23)

(23) De la Cueva Mario Dr. Ob. Cit. Pág. 968.

CAPITULO IV

EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN LOS CONFLICTOS DE HUELGA DE CARACTER FEDERAL.

A) ORGANISMOS QUE INTERVIENEN.-

El procedimiento de huelga en los conflictos de carácter federal es ejercido por dos tipos de organismos interdependientes que son: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; para el claro entendimiento de este procedimiento importantísimo y que tendrá que ocupar un lugar preponderante en el futuro, cabe hacer mención breve de la historia y formación de los mismos y que pasaremos a exponer en las siguientes líneas:

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social surge como tal a partir de la reforma a la ley de Secretarías y Departamentos de Estados, en el inicio del régimen del General Avila Camacho el 31 de diciembre de 1940, cabe hacer mención a que la Secretaría existía con autoridad pero no con su carácter.

Los primeros antecedentes son los que se nos dan con la expedición de la Ley del 13 de diciembre de 1911, Don Francisco I. Madero - en la que se crea una oficina de trabajo adscrita a la Secretaría de Fomento que como fin tenía el de evitar la explotación obrera viendo la necesidad de intervenir en los conflictos obrero-patronales para vigilar en el orden administrativo la explotación a que nos referimos.

En esta época del Gobierno Maderista se dan multitud de situaciones que tratan de contrarrestar el caos creado en el Porfiriato como son jornada de 10 horas, la organización del trabajo para las mujeres y menores y estimula la unión obrera nacional de tal manera que surge la Casa del Obrero Mundial, así como las primeras organizaciones sindi

cales que formulan la primera tarifa adecuada de salarios reglamentada.

Posteriormente Venustiano Carranza promulga la Ley Orgánica de las Secretarías de Estado en diciembre de 1917 y la Oficina del Trabajo se incorpora a la hoy Secretaría de Industria y Comercio que en -- aquel entonces se llamó Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, -- y quince años después en el régimen del más progresista de los presidentes en México, Lázaro Cárdenas, se crea como el Departamento de -- Trabajo, ya sin depender de ninguna otra Secretaría, ley del 30 de noviembre de 1932, transformándose la misma y por última vez en 1940 en que se crea la que actualmente conocemos con el nombre de Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Atendiendo al incremento que han tomado los conflictos colectivos, por razón del crecimiento y desarrollo industrial del país, la - Autoridad Administrativa del Trabajo, se ha visto impelida a una constante actividad, para intervenir en esos problemas obrero-patronales, para buscar y encontrar su solución conciliatoria, razón por la que - al nacimiento del Departamento Autónomo del Trabajo, la función conciliatoria, se llevaba a efecto, por distintas Dependencias, como las - de Inspección y la Jurídica, las que ejercían este desempeño, a través de las personas que facultativamente seleccionaba el Titular de - la Oficina. Igualmente se creó la Sección de Convenciones, a la que - también, le fué encomendada la función conciliatoria, pero limitado - su campo de competencia conciliar, a los conflictos de aquellas industrias que encuadraran dentro del ámbito de los Contratos Ley, que como es bien conocido, éstos regulan las empresas que se dedican a las ramas industriales del hule, textil y azúcar, pero independientemente de las oficinas ya citadas, el Secretario General del Departamento y el Oficial Mayor, también desarrollaban esa misma actividad, que han-

perdurado hasta la fecha, conservando este desarrollo en la organización administrativa de lo que actualmente es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en las personas del Oficial Mayor, Subsecretarios y aún del propio Ministro titular de esa Secretaría, quienes intervienen en la solución de los problemas obrero-patronales que surgen y con esto, se deja plenariamente patentizada la incontrovertible importancia y trascendencia de esta función conciliadora, en la marcha siempre ascendente de la industria del país, que es la que marca el sendero progresivo de su economía y de su política fiscal.

Con el advenimiento del año de 1946, en que se hizo más sensible el crecimiento de los conflictos, generados por el desarrollo del sindicalismo, provocado por la indiscutible expansión industrial, que -- agravaba cuantitativa y calificativamente los problemas obrero-patronales y en forma evidente, por la presencia de innumerables conflictos dentro de la industria del petróleo, que reclamaban de manera clamorosa, personas especializadas que se dedicaran a llevar la conciliación, aún hasta en los propios centros de trabajo, que era en donde germinaban las dificultades y que hubo la necesidad de que ese personal especializado, fuera destinado hacia cada una de las zonas que -- formaban el sistema nacional de la industria petrolera, fué que por -- fin, se creó un cuerpo especializado, para dicha función conciliatoria, que dependió en forma directa del Secretario del Trabajo y Previsión Social, por ser a este Ministerio al que representaban personalmente, pero actuando con todas aquellas funciones propias de su encargo, razón por la cual, al inicio de este organismo tan sólo por un -- breve lapso, decidió la denominación de Funcionarios Adjuntos, nombre que posteriormente fué cambiado al que actualmente ostentan con el título de Funcionarios Conciliadores.

CAPÍTULO IV

EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN LOS CONFLICTOS DE HUELGA DE CARACTER FEDERAL.

B) SU TRAMITE.

Organizada la función conciliatoria, con la fundación del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores y de la Oficina de Convenciones, -- que fueron integradas con Personal Especializado en el Conocimiento -- de todos los problemas colectivos en el amplísimo y polifacético campo de la problemática Federal Laboral, se estuvo en aptitud de conducir esta actividad, a la solución siempre en aumento, de dichos conflictos, pero tratándolos ahora sí, cada vez con mayor profundidad, -- porque con una adecuada antelación al momento crítico del estallamiento de los movimientos de huelga que se planteaban, se intervenía en -- el estudio de ellos, con lo que se obtuvo un mejor desempeño en esta función, la cual fructificó prontamente, en arreglos pacíficos de los conflictos Obrero-Patronales, que en otras condiciones y estadios pretéritos, hubieran llegado a la suspensión de labores en las Empresas-emplazadas.

Sin embargo y buscándose que la Oficina de Funcionarios Conciliadores rindiera mayores resultados, en el año de 1953, se hizo una reestructuración a dicho Organismo, que tuvo como fundamento el documento que con fecha 1ª de diciembre de 1952, que como mensaje al Congreso de la Unión y al Pueblo Mexicano, con palabras muy encomiosas, envió el señor Presidente de la República Mexicana, en donde se plasmó el siguiente pensamiento: Que la solución de los problemas Obrero-Patronales se llevaran a cabo sin menoscabo de los derechos y conquistas de los trabajadores, utilizándose todos los recursos conciliatorios a fin de prevenirlos y resolverlos, procurándose, que estas soluciones entre Obreros y Patronales, fueran una real y verdadera contri

bución a la obtención de una mejor Justicia Social y expresando, que como esta importantísima función conciliatoria competía a la Secretaría del Trabajo, la que para llevarla a la práctica, lo hacía por conducto de los Funcionarios Conciliadores, se hacía necesario darle a dicha Oficina, una estructuración más completa, dotándola de más amplios elementos de los que hasta ese momento tenía, por lo que en debida interpretación al sendero que marcó el señor Presidente de la República Mexicana, quedó constituida la Oficina de Funcionarios Conciliadores en los términos de las siguientes normas:

De una sencilla Oficina de Funcionarios Conciliadores, se convirtió en el Cuerpo de Funcionarios Conciliadores y de Estudios Económico-Industriales.

Los trabajadores de este nuevo Cuerpo, serían de dos tipos:

1ª.- De Estudios Económico Industriales; y,

2ª.- La Función Conciliatoria de la Secretaría, Delegada por el C. Secretario del Trabajo.

La Oficina de Estudios Económico-Industriales, se encargó de las siguientes actividades:

a).- De la comparación de datos estadísticos, con fines a la comprobación del incremento del salario y de las prestaciones económicas de beneficio social, adquiridas por los trabajadores en las tres últimas revisiones de sus Contratos Colectivos de Trabajo.

b).- La investigación de las condiciones generales de las Industrias, desde su doble aspecto, esto es, el financiero y el técnico.

c).- Del análisis de los datos contables que las Empresas pusieran a disposición de la Secretaría, con el objeto de estar en condiciones de comprobar su situación financiera y sus posibilidades, conforme a las características de los mercados, al monto de las inversiones, de las obligaciones de Capital y costo de los Contratos Colectivos.

vos.

d).- En general, sobre la investigación de todos los elementos que pudieran utilizarse para la comprobación de la condición en que las citadas Empresas asegurarán encontrarse; y,

e).- Del estudio de los incentivos a los salarios, premios y recompensas a los trabajadores, para lograr un aumento en la producción y los sistemas modernos, para precisar las cargas de trabajo.

A la función del Cuerpo de Conciliadores, por virtud de constituir y representar un Organó Técnico de Investigación e Información, que tenía la misión de orientar las actividades conciliatorias de la Secretaría, en todos los problemas colectivos y singularmente, en lo relativo a la política de salarios y a las repercusiones que en la Economía Nacional tuvieran las prestaciones sociales que se obtuvieran, debían intervenir con la representación del Secretario del Trabajo y Previsión Social, en la prevención y resolución de los conflictos que afectara el interés colectivo y por lo tanto, solo podía avocarse en el conocimiento de estos problemas, única y exclusivamente por acuerdo del Secretario, del Sub-Secretario o del Oficial Mayor, por lo que se les estaba impedido intervenir a petición directa de las partes.

En particular y en cuanto al funcionario interno de los Conciliadores, quedó compuesto de la siguiente manera: Un Jefe que como en cargo principal tendría la obligación de distribuir los asuntos por riguroso turno y al Conciliador Especializado en la Rama Industrial a que correspondiera el problema, quien utilizando los datos sobre el estado económico de las Empresas y las condiciones generales de la Industria, que debían recabar por medio de la Sección de Estudios Económico-Industriales, a fin de que pudieran sugerir proposiciones, para hacer llegar al ánimo de las partes, la fórmula de una correcta so

lución del problema y para que esta función lograra mejores y mayores resultados, se previno a estos Funcionarios, que debían abstenerse de proporcionar informes o declaraciones de cualquiera naturaleza acerca de los datos informativos suministrados por las partes en conflicto, así como de sus razonamientos para fundar sus respectivos puntos de argumentación, salvo en aquellos casos solicitados por la Autoridad Jurisdiccional, para ser expuestos en los Convenios concertados por las partes y que firmasen ante ellos, por cuanto que a la solución del conflicto encomendado al Conciliador, se debía de confeccionar el Convenio respectivo, con entrega al Jefe de esta Organización, de una síntesis del arreglo.

En la forma en que ya se ha dejado sintetizada la sistemática del Cuerpo de Funcionario Conciliadores, ha venido operando hasta la fecha, con pequeñas modalidades, como son las que, la Sección de Huelgas, dependiente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para un reporte diario al Jefe del Cuerpo de Conciliadores, sobre los Conflictos Colectivos planteados, en donde se precisan los nombres y domicilios de las partes, la causa del planteamiento del problema, que puede ser para la celebración y firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, o bien por la violación a dicha contratación o, por revisión al propio Contrato Colectivo de Trabajo. El Titular de este Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, libra sendos citatorios a las partes, invitándolas a sostener pláticas para la solución de sus problemas, pláticas éstas que desde luego culminan con la confección del Convenio donde se pactan las condiciones y la forma en que se ha dejado terminado el problema.

De todo lo anterior, es indestructible la conclusión a que se llega con todas estas enseñanzas, fundadas en la experiencia y en los elementos de la Investigación Técnica, que hacen que se tenga a -

la Función Conciliatoria, establecida por las Autoridades Gubernamentales, como una eminente actividad que no solo refleja el esfuerzo de buena voluntad para armonizar los intereses Obrero-Patronales, fincados sobre cimientos de mutua comprensión y de recíproca conveniencia, sino esencialmente, como una sólida forma de equilibrar o nivelar las fuerzas del Capital y del Trabajo, por el convencimiento analítico de sus condiciones económicas sociales.

C) ALGUNOS DATOS ESTADISTICOS EN LA SOLUCION DE ESTOS CONFLICTOS.-

Para poder apreciar los logros de la función conciliatoria es necesario que en este trabajo se expongan algunos datos acerca de la solución de estos conflictos ayudados por las estadísticas.- (24)

EMPLAZAMIENTOS A HUELGA PRESENTADOS ANTE LA JUNTA FEDERAL.
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN 1970.

Mes	Emplazamientos Recibidos	Emplazamientos Terminados por Convenio.
Enero	103	28
Febrero	151	25
Marzo	83	43
Abril	96	16
Mayo	58	17
Junio	85	35
Julio	107	22
Agosto	111	25
Septiembre	92	24
Octubre	274	29
Noviembre	120	27
Diciembre	81	17

(24).- Datos Estadísticos obtenidos en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Mes	Desistimientos	Totales
Enero	16	Por emplazamientos re- cibidos:
Febrero	36	1,361
Marzo	23	Por emplazamientos -- terminados en convenios.
Abril	10	340
Mayo	5	Por desistimiento
Junio	20	233
Agosto	14	
Julio	21	
Septiembre	17	
Octubre	23	
Noviembre	26	
Diciembre	22	

HUELGAS ESTALLADAS POR MES E INDUSTRIAS EN EL AÑO DE 1970.

Actividades	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.
Minero Metalurgica	-	-	1	-	-	-
Textiles	1	-	2	-	-	-
Luz, Fuerza y C.E.	-	-	-	-	-	-
Azúcar	-	-	-	-	-	-
Transportes	2	1	-	-	-	1
Teléfono, Radio y T.V.	-	-	-	-	-	-
Cinematográfica	-	-	-	-	-	-
Cemento	1	-	-	-	-	-
Armadora de Carros de Ferrocarril	-	-	-	-	-	-
Fabricación de Papel y Celulosa	-	-	-	-	-	-
Agencias Aduanales	-	-	-	-	-	-
Artefactos de Hule	-	-	-	-	-	-
Construcciones Federales	-	-	-	-	-	-
Astilleros	-	-	-	5	-	-
Pesqueras y Empacadoras	-	-	1	-	-	-
Varios	1	-	-	-	-	1

Actividades	Jul.	Agst.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
Minero Metalurgica	-	1	1	-	-	-
Textiles	2	-	1	-	-	-
Luz, Fuerza y C.E.	-	-	-	-	1	-
Azúcar	-	1	1	-	-	-
Transportes	1	1	-	-	-	-
Teléfono, Radio y T.V.	-	-	-	-	-	-
Cinematográfica	-	1	-	2	-	-
Cemento	-	-	-	-	-	-
Armadora de Carros de Ferrocarril	-	-	-	-	-	-
Fabricación de Papel y Celulosa	-	-	1	-	-	-
Agencias Aduanales	-	-	1	-	-	-
Artefactos de Hule	-	-	-	-	-	-
Construcciones Federales	-	-	-	-	-	-
Astilleros	1	-	-	-	-	2
Pesqueras y Empacadoras	-	-	-	-	-	-
Varios	-	-	1	2	1	-

HUELGAS EN INDUSTRIAS DE JURISDICCION FEDERAL

Actividades	1965	1966	1967	1968	1969
Mínero Metalúrgica	3	5	2	4	3
Textiles	5	11	10	6	8
Luz, Fuerza y C.E.	-	-	-	2	1
Azúcar	-	2	-	-	-
Transportes	6	25	8	16	11
Teléfonos, Radio y T.V.	7	-	4	-	-
Cinematográfica	6	12	5	3	3
Cemento	2	1	2	2	1
Armadora de C.F.	-	-	-	-	-
Fabricación de Papel y C.	-	-	-	-	1
Agencias Aduanales	7	11	6	1	1
Artefactos de Hule	1	-	-	-	-
Construcciones Federales	-	-	-	-	-
Varios	3	6	8	6	11
T O T A L E S	40	73	45	40	40

REVISION DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO ANTE LAS AUTORIDADES DE LA SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL*

1.- SINDICATO NACIONAL DE ELECTRICISTAS, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, DE LA COMISION FEDERAL DE ELECTRICIDAD.-

Se incremento el salario para estos trabajadores en un 16%, se les dió fondo de habitación, para aquéllos que perciban salarios hasta de ---- \$50.00 se amplíe el préstamo a que tienen derecho sin intereses en un 50% y conservando 10 años de plazo para los que adquirieran su casa individualmente. Para los que participan en conjuntos habitacionales 13 años.-

Becas a los hijos de trabajadores:-- 2 500 becas, de las cuales, 1 500 - fueron de \$100.00 destinadas a la enseñanza técnica y la segunda enseñanza. 1 000 becas de \$200.00 cada una para estudios de Preparatoria Vocacionales o Profesionales.-

Incorporación gradual al I.M.S.S. mediante la afiliación inmediata de los trabajadores de nuevo ingreso.-

Vencimiento del Contrato 31 de octubre de 1970.

*.- En las organizaciones sindicales más importantes. En el año de --- 1970.

2.- SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA, CIA. CARBONERA LA SAUCEDA, S.A.

Se incremento el salario en \$2.80 a carboneros operados de máquina, corteras y ayudares., en \$3.75 a los trabajadores que rayen en el interior y exterior de la mina, en cuestion de vacaciones se aumento un día en la escala, para las casas se les aumentó la renta de \$31.50 a \$33.00 mensuales, se les aumentó el número de trabajadores que quisieran retirarse voluntariamente y se aumento el seguro por muerte de trabajador, el subsidio de la cooperativa, los gastos administrativos y los gastos de contratación y se fomentó el deporte con un aumento en su presupuesto.

3.- SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS Y SIMILARES, ALTOS HORNOS DE MEXICO, S.A.

Incremento de salario en un 15% así como el aumento -- de un día de vacaciones en la escala, aumento del Seguro de Vida, así como del fondo de fideicomiso para construcción de casas, el fondo de ahorro fué aumentado de \$1.10 diarios a \$1.20 por día trabajado los que la compañía pagará lo mismo en caso de que no exceda el \$1.20 señalados. Se aumentaron gastos de contratación.

4.- SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES MINEROS METALURGICOS Y SIMILARES, DE LA R.M., ASARCO MEXICANA, S.A.

Se incrementó el salario en un 14.5%, así como se implantó el aumento del descanso obligatorio de un día, así como también aumentaron en un día las vacaciones pagadas en la escala, el fondo de ahorro fué aumentado a un 26% mensual sobre lo que ahorra cada trabajador, así como se logro un aumento en los seguros de vida consistente en -

\$ 550.00 más se fomento el deporte y fueron elevadas -- casi todas las prestaciones de los obreros.

5.- SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE SOSA TEXCOCO, SOSA TEXCOCO, S.A.

Se incrementó el salario en un 17% en los sueldos de -- \$45.00 y en un 15% en los de más de \$45.00, las vacaciones se aumentaron de 5 a 6 días el aguinaldo de 11 a 15 días anuales los transportes se aumentaron de \$ 3 333.33 a \$ 7 000.00 mensuales, los préstamos para construcción o reparación de casas habitación se aumentaron a ----- \$3.000,000.00.

6.- SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA, PETROLEOS MEXICANOS.

Se incrementó el salario en un 11.6%, al personal jubilado se le incrementó su pensión en \$5.00 diarios pudiendo conservar la compensación de \$2.00 diarios que substituye al servicio médico, el fondo de ahorro se aumento de \$15.00 a \$18.00, prevaleció la prestación a los familiares de los trabajadores que mueran durante los dos -- primeros años de su jubilación.

7.- SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE LA CIA. NESTLE DE LA RE-- PUBLICA MEXICANA, CIA. NESTLE, S.A.

Se le incrementó el salario en un 9%, así como el aguinaldo en 16 días de salario, el aumento del descanso obligatorio complementado con el día de cumpleaños del trabajador, el aumento de los viáticos a \$130.00 diarios de - cada uno de los delegados, se aumento la caja de ahorros y préstamos en \$50,000.00 se aumentó la ayuda de aten---ción médica a los familiares de los trabajadores del de-

pósito y recepción de leche fresca, se aumentó la caja-- mixta de la Sección 5 en Tamuín, así como en el reajuste de trabajadores se aumentó a 170 días de indemnización - y se le dieron \$70.000.00 al Sindicato por gastos de con-- tratación.

8.- SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES MINEROS EN CANANEA, CIA MINERA DE CANANEA, S.A. DE C.V.

Se incrementó el salario en \$7.00, se aumentó el descanso obligatorio de 8 a 9 días y las vacaciones de 12 a 13 días de salario promediado, se aumentó la prestación de medico para los trabajadores y familiares de los mismos, así como la firme promesa de implantar el Seguro Social con las cuotas a cargo de la empresa, se aumentaron los gastos administrativos y los gastos de los delegados a convenciones.

9.- SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA CIGARRERA Y SIMI-- LARES, CIA. DE CIGARROS EL AGUILA, S.A.

Se incrementó el 14.8% de salario así como el aguinaldo-- se incrementó en la misma cantidad, se adquirieron uni-- formes para las bandas de guerra y se aumentaron los gas-- tos de contratación en \$40.000.00.

10.- A.S.P.A., AERONAVES DE MEXICO, S.A.

Se incrementó el salario en un 6%, se aumentó la compen-- sación a los pilotos bilingues a \$700.00 mensuales, se - aumentó el pago de primas del seguro de vida del 50 al-- 100% y se aumentó el fondo social en un 2%.

Como estos podríamos mencionar muchos más ejemplos en los que -- se podría apreciar las ventajas de la firma del convenio por medio de-- la función conciliatoria, puesto que como ya ha quedado plasmado sin -

que el empleado o trabajador haga uso del derecho de huelga, consigue la elevación de su nivel de vida y el ajuste de los factores de la -- producción.

CONCLUSIONES.

1.- La huelga es una de las instituciones laborales más significativas, en cuanto a la importancia que siempre ha representado para la clase obrera, ya que es a ésta a quien favorece por ser un instrumento autodefensivo del trabajador que lo protege contra la desigualdad existente entre los factores de la producción, dando al mismo la fuerza suficiente para poder exigir lo que en derecho le corresponde para la obtención de los fines que todo hombre persigue, y que son el mejoramiento de su nivel de vida, tanto en lo físico como en lo intelectual.

2.- Es importante resaltar que la huelga ha perdido la gran importancia que significó en otros tiempos pero cabe hacer notar que esto se debe a diferentes factores que no la han desnaturalizado y no le han restado poder, aunque la dejan ya no en el lugar preponderante que en otros tiempos se le diera.

3.- Dichos factores poco a poco han hecho que la huelga tome un segundo plano, en especial uno de ellos que ha sido el motivo de este estudio que nos ha llevado al conocimiento del mismo para poder darle la importancia que debe tener, como un proceso que ha venido en gran parte a solucionar el problema de las consecuencias que representaba el lanzarse a una huelga sin mayor fundamento legal.

4.- La huelga significó para los trabajadores y patrones, cuando ésta llegó a estallar, grandes pérdidas y sacrificios en cuanto a lo económico, pues con ella ambos factores dejaban de percibir el dinero correspondiente y como es claro esto, afectaba más a la clase trabajadora. Asimismo, el pueblo en general sufría las consecuencias de estos movimientos, al verse privado de servicios útiles de los bienes para su consumo y de los servicios de primera necesidad.

5.- Es por esto que la función conciliatoria potestativa ha he--

cho un gran avance en lo que se refiere a la solución de los conflictos obrero-patronales pues, sin mermar fuerza a la huelga, ha llevado a los obreros a alcanzar sus justas pretenciones sin que esto signifique un menoscabo en sus derechos.

6.- Es pues la función conciliatoria la que por medio de los estudios económicos que deben realizarse por parte del Gobierno, que en las empresas el patrón puede dar y el trabajador puede obtener y asimismo, lo debido por la preparación y honestidad de los elementos que ejercen esta función, vaya logrando el equilibrio entre los factores de la producción por medio de una justa compensación de las fuerzas económicas y laborales que intervienen en el proceso productivo nacional.

7.- Es por eso que con este estudio se ha querido resaltar la importancia de la función conciliatoria y se propone un mejoramiento técnico de las mismas, por medio de mayores elementos y del impulso económico, así como de la propagación de los beneficios que esta función puede redituar para las partes en conflicto, para que una vez -- comprendida su importancia, pueda dársele el verdadero valor que esta función tiene para que se llegue a una mejor aplicación de la misma, a fin de que los patronos puedan defenderse en un campo donde no avasallen con su poder a las clases laborantes, lo que iría en detrimento de la misma producción y para que prosiga, igualmente, a grandes pasos, el progreso industrial y económico del pueblo en México, objetivo final de todos aquellos que lo queremos y lo respetamos, sin detrimento alguno de los derechos de la clase obrera.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- BASURTO LUIS G.
"El Derecho de Huelga y su Ejercicio"
(Ponencia presentada a la Cámara Textil en su Congreso)
México, 1957.
- 2.- CARPIZO JORGE
"La Constitución Mexicana de 1917"
Ed. Dirección General de Publicaciones de la UNAM.
México, 1969.
- 3.- CASTORENA J. DE JESUS
"La Huelga en el Derecho Laboral Mexicano"
Estudio
Revista Mexicana del Trabajo
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Núm. 3 Tomo XV 6a. Epoca
Septiembre, 1968.
- 4.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR
"Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal-
Del Trabajo"
Ed. Jus 1a. Edición
México. 1970
- 5.- CONSTITUCION POLITICA MEXICANA
Ed. Porrúa
México, 1968.
- 6.- DE LA CUEVA MARIO
"Síntesis del Derecho Mexicano del Trabajo"
Estudio
Revista Mexicana del Trabajo
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Núm. 3 Tomo XV 6a. Epoca
Septiembre, 1968.
- 7.- DE LA CUEVA MARIO
"Derecho Mexicano del Trabajo"
Ed. Porrúa México 1969 Decimoprimer edición Tomo I
- 8.- DE LA CUEVA MARIO
"Derecho Mexicano del Trabajo"

Ed. Porrúa México 1949 Primera edición Tomo II

- 9.- GALLARD FOLCH ALEJANDRO
"Derecho Español del Trabajo"
Barcelona, España.
- 10.- LEY DE SECRETARIAS Y DEPARTAMENTOS DE ESTADO
Ed. Andrade México, 1965.
- 11.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
la. Edición Especial México 1970.
- 12.- LOPEZ ALVAREZ ELIA
"El Trabajo Forzoso de los Indios en la Epoca Colonial"
Revista Mexicana del Trabajo
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Núm. 3-4 Tomo II 5a. Epoca
Abril, 1955.
- 13.- MEMORIA DE LABORES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SO-
SIAL.
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Años: 1955, 1956, 1960, y 1970.
- 14.- MUÑOS LUIS
"Comentarios a la Ley Federal del Trabajo"
Ed. Porrúa la. Edición México 1948.
- 15.- REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y -
PREVISION SOCIAL.
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
México, 1957.
- 16.- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Núm. 12 5a. Epoca Tomo VI
México, 1959.
- 17.- RIVERA H. ANTONIO
"La Justicia en el Derecho del Trabajo"
Revista Mexicana del Trabajo.

Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Núm. 4 Tomo XVII 6a. Epoca México, 1970.

18.- RUIZ DE CHAVEZ SALVADOR

"¿Es contraria la conciliación al principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores?"
Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Núm. 4 Tomo II 5a. Epoca
Abril, 1955.

19.- TRUEBA URBINA ALBERTO

"El Artículo 123"
Ed. Talleres Gráfico Apolonio Arzáte
México 1943.

20.- TRUEBA URBINA ALBERTO

"Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo"
Ed. Porrúa 1a. Edición México, 1966.

21.- TRUEBA URBINA ALBERTO

"El Nuevo Artículo 123"
Ed. Porrúa 1a. Edición México, 1970

22.- TRUEBA URBINA ALBERTO Y
TRUEBA BARRERA JORGE

"Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentarios y Jurisprudencia Vigente"
Ed. Porrúa 1a. Edición México 1970

23.- ZUNO HERNANDEZ J. GUADALUPE

"Antecedentes Históricos del Derecho del Trabajo"
Ed. Revista Mexicana del Trabajo
Núm. 2 6a. Epoca Tomo XVII México 1970.