

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE ESTUDIOS
JURIDICO ECONOMICOS

INFLUENCIA DE LA CONTRATACION COLECTIVA
SOBRE LA FIJACION DE LOS SALARIOS
EN MEXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

JUAN LUIS HERRERA DOMINGUEZ

MEXICO, D. F.

1970



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 LA MEMORIA DE MIS PADRES:

SR. JOSE MARIA HERRERA ORGAZ

SRA. ISABEL DOMINGUEZ DE HERRERA

A MIS HERMANOS:

ISABEL Y JOSE MARIA

A MI HIJA

MORAMAY

A MI ABUELITA:

SRA. TOMASA GIL VDA. DE DOMINGUEZ

AL SEÑOR:

-ALFREDO JOSE KURI ZOGBI

AL MAESTRO:

. LIC. ANGEL MARTIN PEREZ

INDICE GENERAL

	PAGS.
CAPITULO PRIMERO	10
NOCION GENERAL DEL SALARIO	10
1.- TERMINOLOGIA	11
2.- SISTEMA DE SALARIOS.....	12
3.- EVOLUCION DEL CONCEPTO DEL SALARIO.....	15
a).- El Socialismo Utópico	15
b).- El Materialismo Histórico	16
c).- El Intervencionismo de Estado.....	18
d).- El Socialismo de Estado	20
4.- ASPECTO ECONOMICO DEL SALARIO.....	24
a).- Teoría de la subsistencia	25
b).- Teoría del fondo de salarios.....	25
c).- Teoría de la productividad marginal.....	26
d).- La Teoría de la oferta y la demanda.....	27
CAPITULO SEGUNDO	29
MERCADO DE TRABAJO	29
1.- INTRODUCCION. El Mercado de Trabajo en México.....	30
2.- POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA.....	31
a).- Los desocupados	33
b).- Incremento de la Población.....	33
c).- Distribución Geográfica de la Población Activa.....	40
3.- PARTICIPACION DE LOS JOVENES EN LA POBLACION ACTIVA.	41
a).- La importancia de los jóvenes en la Población Activa	42
b).- Índice de Participación de los Jóvenes	44

c).- Las causas	45
4.- PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LA VIDA ACTIVA.....	46
a).- Importancia de las mujeres dentro de la Población Activa. va.	46
5.- NIVEL Y COMPOSICION DE LA OCUPACION	48
6.- EVOLUCION DE LA IMPORTANCIA DEL GRUPO DE ASALARIADOS...	50
a).- Edad de los asalariados	50
b).- Composición de los asalariados por razón del sexo.....	51
7.- NIVELES DE SUBOCUPACION Y DESOCUPACION.....	53
8.- OFERTA Y DEMANDA DE LA FUERZA DE TRABAJO.....	55
9.- MIGRACION DE LA MANO DE OBRA.....	59
a).- Emigración y Bracerismo.	61
CAPITULO TERCERO.....	63
LAS PARTES.....	63
INTRODUCCION.....	64
I.- LA ASOCIACION PROFESIONAL.....	65
a).- Concepto.....	65
I.- Idea de coalición.....	65
II.- La asociación y la asociación profesional.....	66
2.- NATURALEZA JURIDICA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.....	69
3.- LAS PRINCIPALES CORRIENTES SINDICALES.....	72
a).- Sindicalismo Inglés.....	73
b).- Sindicalismo Francés.....	75

	PAGS.
c).- El sindicalismo Católico	77
d).- Sindicalismo Norteamericano.....	80
4.- SINDICALISMO OBRERO EN MEXICO	81
a).- Los Orígenes.....	81
b).- El Gran Círculo	86
c).- La C.R.O.M.	88
d).- La C.G.T.	91
e).- Otras Centrales	91
f).- La C.T.M.	92
5.- ORGANIZACION OBRERA EN MEXICO	96
a).- Los Sindicatos	100
b).- Federaciones y Confederaciones.....	103
6.- LA ORGANIZACION PATRONAL	104
7.- ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION PATRONAL	107
a).- Los sindicatos.....	107
CAPITULO CUARTO	110
ACCION DE LAS PARTES.....	110
1.- LA LUCHA.....	112
2.- RELACIONES ENTRE EMPLEADOS Y ASALARIADOS.....	112
3.- LA HUELGA	112
a).- Concepto.....	112
4.- LOS SINDICATOS Y LAS HUELGAS	118
a).- Factores que influyen sobre la decisión sindical de de hacer huelga.....	120
I.- Preocupación de Supervivencia y Crecimiento.....	120
II.- Preocupaciones Ideológicas.....	122

5.- LA RESISTENCIA PATRONAL.....	122
a).- Los patrones y las huelgas.....	123
6.- ASPECTO JURIDICO DE LA HUELGA EN MEXICO.....	124
a).- Etapas por las que pasa la huelga.....	124
b).- Requisitos de la huelga	126
c).- Incidentes de calificación de las huelgas.....	130
d).- Procedimiento huelguístico.....	131
e).- Procedimiento de Imputabilidad.....	134
7.- ASPECTO POLITICO DE LA HUELGA EN MEXICO.....	136
8.- APSECTO ECONOMICO DE LA HUELGA.....	142
9.- CONTRATO COLECTIVO.....	146
a).- Concepto	146
b).- Terminología.....	147
c).- Especies del Contrato Colectivo.....	148
d).- Ventajas de los Contratos Colectivos de Trabajo.....	148
e).- Funciones del Contrato Colectivo del Trabajo.....	149
f).- El Contrato Colectivo desde el punto de vista social...	150
g).- El Contrato Colectivo desde el punto de vista jurídico.	150
en México .	
h).- Nacimiento del Contrato Colectivo del Trabajo.....	151
i).- Duración del Contrato Colectivo del Trabajo.....	152
j).- Revisión del Contrato Colectivo del Trabajo	152
k).- Terminación del Contrato Colectivo	152
10.- REPERCUSIONES ECONOMICAS DEL CONTRATO COLECTIVO	154
11.- CONTRATO LEY	155
a).- Requisitos de fondo	156

b).- Requisitos de forma	156
c).- Validez del Contrato Ley	157
CAPITULO QUINTO	159
INFLUENCIA DE LA CONTRATACION COLECTIVA SOBRE LOS SALARIOS EN MEXICO	159
1.- MERCADO DE TRABAJO	160
2.- LAS DOS CORRIENTES DEL PENSAMIENTO ECONOMICO.....	165
3.- LA NEGOCIACION COLECTIVA.....	180
4.- EFICACIA DE LA ACCION SINDICAL GLOBAL.....	187
a).- Método diferencial temporal.....	188
b).- Método inter-industrial.....	189
c).- Método geográfico.....	189
5.- ACCION SINDICAL Y CRECIMIENTO ECONOMICO.....	190
6.- EL CASO MEXICO	194
a).- Poder sindical	194
b).- Duración de los sindicatos	196
c).- Causas políticas	197
CAPITULO SEXTO	207
1.- CONCLUSIONES.	208

CAPITULO I

SUMARIO

1.- TERMINOLOGIA

2.- SISTEMA DE SALARIOS

3.- EVOLUCION DEL CONCEPTO DEL SALARIO

a).- El Socialismo Utópico

b).- El Materialismo Histórico

c).- El Intervencionismo de Estado

d).- El Socialismo de Estado

4.- ASPECTO ECONOMICO DEL SALARIO

a).- Teoría de la subsistencia

b).- Teoría del fondo de salarios

c).- Teoría de la productividad marginal

d).- La Teoría de la oferta y la demanda

1.- TERMINOLOGIA

La palabra salario ha sido aceptada por casi todas las legislaciones, para denominar la retribución que percibe el trabajador a cambio de su labor; sin embargo, hay otros términos como son: sueldo, jornal, honorarios, participación, paga etc. que denominan al igual que el salario la retribución que percibe el trabajador como tal.

Vamos en seguida a analizar someramente algunos de estos términos, para darnos cuenta del por qué tanto la legislación como la doctrina se inclinan por el uso de la palabra salario.

Sueldo.- A la retribución que perciben los trabajadores por meses, generalmente se le llama sueldo.

Jornal.- El Lic. Alfredo Sánchez Alvarado define el jornal como "aquél que se fija por día por un trabajo material" (1).

Honorarios.- Reciben este nombre las retribuciones de aquellos que ejercen una profesión liberal.

Participación.- "Es la retribución que recibe el trabajador por la prestación del servicio, cuando el salario se ha fijado por unidad de obra" (2).

Salario.- Aunque encontramos que originalmente tiene un significado limitado, pues deriva del latín *salarium* y este prefijo *sal*, se usó debido a una antigua costumbre de pagar a los sirvientes de

(1) Sánchez Alvarado Alfredo. "Apuntes de Derecho del Trabajo" pág. 934.

(2) Sánchez Alvarado Alfredo. Op. cit. Pág. 934.

mésticos una cantidad fija de sal; posteriormente la palabra ha ido adquiriendo una acepción más amplia, para comprender en la actualidad las diversas formas de retribución del trabajo subordinado.

En México la legislación y la doctrina se inclinan por el uso de esta denominación, al igual que el Derecho Universal del Trabajo que cada vez hace más uso de la palabra salario para comprender todas las formas de remuneración del trabajo subordinado.

De lo anteriormente expresado podemos decir, que la preferencia que la legislación y la doctrina le han dado a la palabra salario, es porque mientras que los otros términos se refieren a formas especiales de retribución de los servicios, el término salario es - actualmente, el más general y en él se comprenden diversas formas - de retribución del trabajo.

2.- SISTEMA DE SALARIOS.

Son tres los sistemas de trabajo del pasado, con los que se puede comparar el moderno sistema de salarios.

Esclavitud.- La persona es propiedad del amo, podía comprarlo y venderlo. El amo otorgaba al esclavo lo necesario para alimentarlo y tenerlo apto para el trabajo. Los ingresos del amo dependían - del número de esclavos que tuviera y de la diferencia entre el producto del trabajo de ellos y el costo de su subsistencia.

Servidumbre.- El siervo no pertenecía en persona al señor, pero por derecho consuetudinario le debía servicios y estaba atado a - la tierra del señor, sin poderla abandonar.

Artesanado.- El artesano trabaja con sus propios utensilios -

en su taller, vende en el mercado sus productos, o, en la agricultura cultiva con su trabajo su propia tierra.

Si comparamos estos tres sistemas de trabajo de la antigüedad con el moderno sistema de salarios, observaremos que el aspecto en que difieren es el grado diverso de libertad económica de que goza el trabajador, lo que depende de las relaciones con que se encuentra respecto a la propiedad: que sea propietario o no lo sea; o que sea propiedad de alguien.

"Lo que determina la relación entre los hombres, entre grupos o clases sociales es la forma en que adquieren los derechos de propiedad".(3)

Bajo la esclavitud el trabajador está completamente sujeto al amo; en la servidumbre la libertad se halla limitada por la obligación de ejecutar ciertos servicios en beneficio de un señor. En el sistema de salarios el trabajador no tiene semejantes limitaciones, ante la ley es su propio amo, libre de trabajar o no, de alquilarse por un jornal o de trabajar como artesano independiente. El capitalista, no adquiere la mano de obra coercitivamente por compra o derecho tradicional, tiene que alquilar el tiempo de un trabajador al precio corriente en el mercado. "De ahí que la desaparición de todas las restricciones a la libertad del trabajador se halla generalmente en la historia como una de las condiciones previas a la apari

(3) Dobb, Maurice. Salarios. Fondo de Cultura Económica. 4a. Edición. 1965. Pág. 11.

ción de un sistema de salarios". (4)

La libertad económica.- Se decía en el liberalismo económico- que en el sistema de salarios el trabajador alcanzaba el máximo de libertad compatible con un mundo determinado, era tan libre como en el sistema del artesanado independiente, con la ventaja de ser más eficiente. Pero la verdad es que las limitaciones de la elección entre trabajar para alguien o ser el patrón de si mismo, no son ya, - de carácter legal, son económicas y tan efectivas como las legales - a las que han sustituido. Esta limitación consiste en que el trabajador pertenece a una clase social que nada posee lo que amengua su libertad de elección, lo confina a los medios de ganarse la vida -- que no requieren de la tierra o del capital, inclusive, en la mayoría de los casos cuando se necesita una educación o adiestramientos largos y costosos.

De ahí que el trabajador a causa de su menor libertad económica depende del capitalista en un grado mayor, hecho que también influye fundamentalmente en el contrato de trabajo que entre ambos celebran. Semejante dependencia económica, ya no de carácter legal, - será no la de un trabajador frente a un patrón particular, sino de los trabajadores en general con respecto a la clase patronal en general. Lo que es una característica universal determinante de los sistemas de salarios dentro del capitalismo industrial moderno.

(4) Dobb, Maurice. Ob. cit. Pág. 11

3.- EVOLUCION DEL CONCEPTO DEL SALARIO.

La evolución del concepto del salario ha estado ligado íntimamente con los cambios que ha sufrido el concepto del trabajo.

En un principio, dentro de la concepción de la Escuela Individualista-Liberal, el salario es considerado como renta de uno de los factores de la producción: el trabajo. Por lo tanto, es el precio del servicio vendido o arrendado. Su análisis y estudio le corresponden estrictamente a la Economía y su monto está regulado por la ley de la oferta y la demanda.

a).- El Socialismo Utópico.- Esta corriente tuvo gran influencia en la evolución del derecho del trabajo. Su nacimiento tiene un doble origen: por una parte, el materialismo francés anterior a la revolución y, de la otra, las doctrinas económicas de Malthus y Ricardo, quienes, señalaron una nueva orientación en algunos de los aspectos de la economía clásica.

Los escritores que formaron esta tendencia se dieron cuenta de los grandes defectos del régimen capitalista, de la injusticia que representaba la propiedad privada y de la necesidad de una reforma social; muchas de sus ideas fueron recogidas por Marx y Engels y entraron así en el patrimonio socialista; los integrantes de esta teoría cometieron dos errores. El primero consistió en creer que era posible convencer a la burguesía para que, voluntariamente, efectuara la reforma, salvo excepciones, como Saint-Simón, quien esbozó una teoría bastante completa de la lucha de clases; y el segundo, en haber formulado planes fantásticos, que se podrían comparar-

con las utopías de Tomas Moro y Tomaso Campanella.

Pese a sus errores es indudable que estos socialistas fueron los iniciadores del derecho del trabajo.

A los nombres de Roberto Owen y Fourier están ligadas múltiples conquistas de los trabajadores como la formación de los primeros Trade Unions en Inglaterra y el principio del "derecho a trabajar".

"La crítica del socialismo utópico al derecho de propiedad y a la explotación de que el proletariado, mujeres y niños, era víctima, sirvió, fundamentalmente, para despertar la conciencia de la burguesía e inducirla a un trato más humano de los obreros". (5)

b).- El Materialismo Histórico.- La base del socialismo ha sido la doctrina de Marx y Engels que consiste en la desaparición de la propiedad privada y por lo tanto la socialización de los elementos de la producción.

Como no es nuestro propósito hacer una exposición total del marxismo nos limitaremos a seguir al maestro Mario de la Cueva dividiendo la filosofía marxista en tres partes: posición filosófica, explicación de las leyes sociales y táctica a seguir para obtener la destrucción del sistema capitalista. Para nuestro estudio nos ocuparemos sólo del socialismo como ciencia, y en particular de los aspectos que han influido en la historia del derecho del trabajo.

En la vida social se establecen entre los hombres relaciones necesarias de producción; las cuales constituyen la estructura económica de la sociedad, sobre la que se levantan las superestructu--

(5) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo 1. Sa. -- Edición. Editorial Porrúa. Pág. 72.

ras jurídica y pública y a la cual corresponden formas determinadas de conciencia social, o sea, que el modo de producción determina, - de manera general, el proceso social, político e intelectual de la vida.

Las relaciones de producción se han movido siempre dentro del marco de la propiedad privada, la característica de esta institución consiste en colocar los elementos de la producción, principalmente la tierra, bajo el dominio de unos cuantos; esto da nacimiento a una situación de desigualdad que obliga a los mas a ponerse al servicio de los propietarios y los transforma en esclavos, siervos y proletarios. La desigualdad produce un estado de lucha constante entre los diferentes grupos, clases sociales, y así la ley fundamental de la historia es la lucha de clases.

El marxismo es el que mayor influencia ha tenido en la evolución del derecho del trabajo, al demostrar, por una parte, la necesidad de la unión y organización del proletariado y al señalar, por otra un rumbo fijo al movimiento obrero. Ha tenido también enorme importancia la teoría de la plusvalía, según la cual, "en todo régimen de propiedad privada, el trabajador que presta sus servicios mediante un salario es explotado por el patrono, pues consistiendo el valor de cambio de las mercancías en la cantidad de trabajo socialmente incorporado en ellas, el obrero proporciona al empresario una cantidad de trabajo que es siempre mayor de la incorporada en las mercancías que con el salario que percibe puede adquirir, lo que se explica porque el trabajo no es sino una mercancía, cuyo valor se encuen

tra determinado, a su vez, no por su rendimiento, sino por la suma de mercancías, horas de trabajo social, necesaria para que el obrero pueda subsistir y reproducirse; la diferencia entre las dos cantidades constituye la plusvalía, que, según lo dicho, es un cierto número de horas de trabajo que el empresario conserva, despojando al operario". (6). Sostiene el marxismo que el empresario tiende a aumentar su plusvalía y que por lo tanto la clase trabajadora se debe esforzar por restringirla, fijando un mínimo de condiciones para la prestación del servicio.

El marxismo explica el derecho del trabajo desde el punto de vista del proletariado y en la actualidad desempeña un papel fundamental en los movimientos sociales.

c).-El Intervencionismo de Estado.- El intervencionismo de estado se caracteriza por rechazar los principios del Individualismo y Liberalismo y afirma que toca al Estado intervenir en formas diversas en el fenómeno económico.

El intervencionismo de estado se perfiló como una defensa de las clases sociales; pero esta defensa respondía a las características del tiempo de Bismarck y si bien es cierto que comprendía a las dos clases, también lo es que se ejercitó teniendo en cuenta que el progreso del país exigía la prosperidad de la clase patronal; por ello se negó la existencia del proletariado como clase.

Los Alemanes elaboraron una teoría del Estado opuesta a la --

(6) De la Cueva Mario. Ob. cit. pág. 75.

concepción francesa; Jellinek y Laband fueron los principales representantes de esta teoría, rechazaron la concepción filosófica de Hegel pero respetaron su construcción ideológica.

Al exponernos estas ideas el Dr. De la Cueva nos dice: "El estado es una persona moral, unidad ideal que existe a través del tiempo y que está formado por tres elementos, pueblo, territorio, y gobierno; el Estado no se identifica con el pueblo como lo quería Rousseau, pero tampoco con el gobernante, como lo sostuvo el absolutismo; los tres elementos constituyen una síntesis que, como tal, es algo diverso de cada uno y aún de su suma o yuxtaposición. El problema de las clases es una cuestión, entre varias, de uno de los elementos del pueblo, que cualesquiera que sean las divisiones que en su seno existan, participa como un todo en la formación del Estado; este, consiguientemente, no puede permitir la lucha social, pero, a la vez, debe mirar por la prosperidad de todos los integrantes del pueblo".

Pero esta doctrina no pudo subsistir apartada de la filosofía hegeliana que era su punto de apoyo y no tardó el positivismo en marcar la contradicción y en difundir las ideas realistas que fueron brillantemente expuestas por Seydel y Duguit: El Estado no es una unidad ideal, sino una simple situación de hecho y consiste en la diferenciación que, en toda sociedad, se produce entre gobernantes y gobernados; lo que llamamos Estado, es el proceso de diferenciación correspondiente a ese hecho, detrás del cual solamente existe la unidad sociológica, la Nación. Pero Duguit no nos dió una ex-

plicación de su teoría, si no que se limitó a describirnos al Estado.

El marxismo intervino, revelándose como visión total del fenómeno social. En un régimen de propiedad privada la lucha de clases es la ley fundamental de la historia; cada clase en la lucha ataca o defiende y para la realización de estos fines, la que detenta los medios de producción construye al Estado, que según Engels es el instrumento que le ayuda a mantenerse en el poder.

El moderno intervencionismo de estado descansa en estas ideas. No existe el Estado como unidad ideal, y el Estado actual, el Estado democrático, no es patrimonio de ningún grupo o clase, sino que representa a todos; esta es una de esas etapas de que hablaba Engels; como elemento regulador de las clases no puede permanecer inactivo; su función consiste, en consecuencia, en la intervención en los fenómenos económicos, a efecto de que, dentro del sistema jurídico imperante cada clase obtenga aquello que justamente le pertenece; por lo tanto no permitirá el abuso de una clase sobre la otra y para impedirlo promulga la legislación del trabajo, prohíbe los monopolios -- etc.

Esta doctrina alcanzó mucho éxito, pero planteó varios interrogantes. ¿Hasta dónde debe llegar el intervencionismo de Estado? Debe tolerar la lucha de clases? ¿Debe acabar con la lucha?, estas y otras muchas han hecho que el Intervencionismo de Estado se vea substituído por una nueva doctrina, el Socialismo de Estado.

d).- El Socialismo de Estado.- Esta teoría fue expuesta por Schmolier aunque se señalan como sus precursores a Rodbertus y a --

Lassalle.

Dice esta doctrina que entre los hombres de una nación existe una solidaridad moral por sobre la económica. Esta solidaridad moral es producto de las costumbres, del lenguaje común, de la acción de las instituciones políticas y de la cultura. Esta solidaridad moral está personificada en el Estado por lo que éste debe ejecutar todos aquellos actos que tiendan a robustecerla y evitar los que sean capaces de destruirla.

La economía capitalista tiene como propósito el lucro individual, más esta finalidad es contraria a la solidaridad moral y debe desaparecer. La producción ha de satisfacer el total de las necesidades del pueblo.

Wagemann clasifica los tipos de economía en regímenes económicos de tendencia lucrativa o consuntiva y libres o dirigidos. El socialismo de Estado sería una economía consuntiva dirigida ya que corresponde al Estado determinar la cantidad y calidad de los productos, fijar los precios, vigilar y controlar la entrada y salida de mercancías etc.

Dentro del socialismo de estado, debe éste intervenir para mantener la iniciativa individual en un límite justo y razonable, y para ello, limitará la propiedad privada y las utilidades de los particulares, creará impuestos progresivos, etc.

El fenómeno económico, en cuanto a producción y distribución queda en manos del Estado, quién deberá respetar la iniciativa individual. Las disposiciones dictadas por el Estado constituirán un de

recho que podríamos llamar económico y del que formará parte el derecho del trabajo. El derecho del trabajo será una de las formas de reglamentación de la distribución; no será una legislación autónoma, formará parte del conjunto, ordenación de la distribución y contribución a la realización del principio del derecho al producto íntegro del trabajo.

El socialismo de Estado ha ejercido considerable influencia en la evolución del derecho del trabajo. La reivindicación del producto íntegro del trabajo y la limitación de las utilidades tenían que repercutir en el mejoramiento del proletariado e iniciaron la tésis de la participación de los obreros en las utilidades de las empresas.

Como hemos visto las doctrinas socialistas reaccionan frente a la concepción de la Escuela Individualista-Liberal, considerando que el salario debe ser el producto íntegro del trabajo. Esta reacción es, como se puede observar, en sentido puramente económico.

Se elaboran nuevas concepciones de salario hasta que la --- Iglesia Católica al través de sus Encíclicas ofrece una nueva teoría del salario al referirse al salario justo.

El Papa León XIII en la encíclica "RERUM NOVARUM", señaló - "La necesidad de que se produzcan cambios en el orden político y económico, así como en las relaciones entre los trabajadores y patrones, al haberse acumulado la riqueza en unas cuantas manos y em pobrecido a grandes grupos sociales. Esta injusticia ha hecho esta llar el conflicto obrero, que ha causado vivas inquietudes no sólo

a la Iglesia sino a los diversos gobiernos del orbe, debido a las graves consecuencias que este conflicto puede ocasionar. Es preciso acudir en ayuda de la clase proletaria, porque sin merecerlo la mayor parte de ella se encuentra en una condición desgraciada y calamitosa, sujeta en ocasiones a un yugo que difiere poco del de los esclavos"

Cuarenta años después, el 15 de mayo de 1931, el Papa Pío XI expide otra encíclica llamada QUADRAGESIMO ANNO, donde tratan de ofrecer una nueva idea del salario al referirse al salario justo: - "Los trabajadores tienen derecho a reclamar todo lo que es producto de su trabajo". Pío XI señala que es de desear que: "El trabajador perciba un salario que sea suficiente para soportar las cargas de la familia, de tal manera que, al aumento de las cargas corresponda un aumento de los salarios. Sugiere que para determinar la cuantía del salario, se tome en consideración, las condiciones económicas de la empresa y del empresario puesto que sería injusto pedir salarios -- desmedidos, cuando la empresa no pueda cubrirlos sin grave riesgo de su existencia".

Al respecto afirma Azpiazu: "Los principios ordenadores del salario, a través de la Quadragesimo Anno, son: rendimiento del trabajador, subsistencia del trabajador y su familia, situación de la empresa y bien común general".

Ya no lo considera como una simple retribución económica, - un pago ajustado de lo trabajado, sino como el medio de satisfacción de las necesidades del trabajador considerado como jefe de fa

milia. A partir de aquí se inicia el perfeccionamiento del concepto humanístico de salario.

4.- ASPECTO ECONOMICO DEL SALARIO.

La Economía estudia al salario, dentro del proceso económico denominado distribución, juntamente con otros ingresos económicos - como son la renta, el interés y las ganancias. Dentro de ella el salario no es más que un precio.

Frederic Benham nos dice al respecto " Los ingresos que se - pagan en virtud de contrato, como los salarios, el interés y las -- rentas, pueden considerarse como precios". (7) Como resultado de esta consideración la Economía investiga la formación de los salarios como un precio; es entonces cuando nacen las que se conocen como -- Teorías de los Salarios". "Cuando un economista construye una teoría de los salarios, trata de trazar un cuadro abstracto, o diagrama, - de la forma en que los salarios precio de la fuerza de trabajo *** se relacionan con otros precios y otras cantidades económicas; un - cuadro de relaciones de interdependencia de tal naturaleza que cualquier alteración provoca desalojamientos y cambios sobre toda el -- área objeto de su estudio." (8) Es decir, por medio de una teoría - del salario, se propone el economista hallar, encontrar las relaciones, los hechos y factores que permiten calcular el nivel de los salarios.- Enseguida pasemos a analizar someramente las más importan-

(7) Frederic Benham. Curso Superior de Economía. 4a. Ed. en Español. Primera reimpresión. 1953. Fondo de Cultura Económica pág. 21

(8) Maurice Dobb. Salarios. 4a. Ed. en español. 1965. F. de Cultura E. pág. 69.

tes teorías dadas al respecto.

a).- Teoría de la subsistencia. Esta teoría es la más antigua y la más sencilla. Asegura que el precio de la mano de obra está determinado por lo que el trabajador necesita para su subsistencia. - Esta teoría toma por base la ley malthusiana de la población. Sos-- tiene que la población crecerá en la medida que los salarios aumenten; los trabajadores tienen por lo regular familias muy numerosas-- lo que hace que aumente la oferta de mano de obra, provocando una -- baja en los salarios. Por el contrario nos sigue diciendo esta teo-- ría si el salario no le alcanza al trabajador para subsistir, aumen-- tará la mortalidad infantil, la natalidad será mucho menor y esto -- hará que disminuya la oferta de mano de obra, aumentando, como conse-- cuencia, el monto de los salarios, "Se trata, pues, de un caso de -- equilibrio mecánico como el péndulo de un reloj: toda perturbación -- de la posición normal provoca un juego de fuerzas que lo trae de nue-- vo a la normal. Puede requerirse algún tiempo para que el equilibrio vuelva a restablecerse pues es posible que el precio de mercado fluc-- túe durante un período en torno al precio normal, aunque con sufi--- ciente tiempo para que el equilibrio se restaure." (9)

b).- Teoría del fondo de salarios. El precio de la fuerza de-- trabajo, afirma esta teoría, depende de la suma que se destine a pa-- gar salarios. A dicha suma se le llamó fondo de salarios. Esta teo-- ría propone un método sencillo al decir que dividiendo lo que los -- capitalistas estuvieran dispuestos a pagar en salarios, entre el nú-- mero de trabajadores se descubría, fácilmente, el nivel de los sala--

(9) Maurice Dobb. Ob. cit. pág. 72.

rios correspondiente. Esta teoría fue muy difundida pues trataba de demostrar que todo lo que hacían los sindicatos para tratar de subir el nivel de salarios era inútil pues decía la teoría que si algún grupo de trabajadores mediante su sindicato conseguía que se elevaran sus salarios, lo único que lograba era disminuir el fondo de salarios disponible para otros trabajadores, esto traía como consecuencia la reducción de salarios, y despidos. Por el contrario si un grupo de trabajadores aceptaba un salario muy bajo, entonces el fondo de salarios subiría y por lo tanto serían mayores los salarios y se podría contratar a otros trabajadores.

c).- Teoría de la productividad marginal.- Esta teoría nos presenta un nuevo concepto al decirnos que el salario se determina por la utilidad del trabajo y la posibilidad de pagarlo; esto significa que el empresario debe pensar cuantos obreros necesita para poder laborar y claro que ésto lo calculará de acuerdo con las instalaciones y equipo fijo que posea, dado lo cual, dicho cálculo hará que el rendimiento que obtenga sea el adecuado para poder pagar los salarios correspondientes y lograr un beneficio. En otras palabras, el intento de extraer más producción de una instalación determinada empleando brazos adicionales se traducía (más allá de un punto) "en rendimiento decreciente". En consecuencia, había siempre un límite fijo para el volumen de mano de obra que podía ocupar costeablemente una empresa, una industria o todo el país a determinado salario, contando con un determinado capital y recursos naturales. Dada la oferta de capital, dada la cantidad de recursos naturales, y dado

el estado de la técnica y de la productividad del trabajo, el nivel de salarios al que todos podían obtener ocupación estaba determinado rígidamente. Si la mano de obra exigía un precio superior a ese, el resultado sería la desocupación. (10)

d).- La teoría de la oferta y la demanda. Hemos podido apreciar fácilmente que las anteriores teorías fijan su atención bien sea en la oferta de mano de obra o en la demanda de mano de obra. Esta última que analizaremos observa los dos factores, dando un punto de vista híbrido, a la vez que sintético, tomando elementos de las anteriores teorías. Así afirma, comparando este punto de vista con la doctrina del Fondo de Salarios, que el mencionado fondo es elástico o sea que aumenta si hay una perspectiva brillante de utilidades pero por el contrario si dicha perspectiva es pobre entonces se reduce. Por otra parte esta teoría admite que la contratación colectiva puede tener alguna influencia para subir el nivel de salarios. El monto de los salarios es determinado por las condiciones de la oferta y la demanda de mano de obra. Afirma Marshall, citado por Dobb "Los salarios no se rigen por precios-demandas, ni tampoco por precios-oferta, sino por el conjunto de causas que gobiernan la demanda y la oferta". (11).

Para terminar es importante señalar que respecto a las teorías de los salarios hay dos corrientes importantes: una que afirma que trabajador y empresario pueden influir decisivamente sobre el nivel de los salarios por medio de la negociación colectiva; y la otra que

(10) Maurice Dobb. Ob. cit. págs. 80 y 81.

(11) Maurice Dobb Ob. cit. págs. 80 y 81

asegura que el precio de los salarios lo determinan los factores --
económicos independientemente de obreros y patronos, que la influencia
que pueden ejercer un sindicato a través de la contratación co-
lectiva y la huelga, o el Estado establecido legalmente un salario-
mínimo, es tan pequeña que resulta sin importancia.

CAPITULO II

MERCADO DE TRABAJO

SUMARIO

- 1.- INTRODUCCION. El Mercado de Trabajo en México
- 2.- POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA
 - a).- Los desocupados
 - b).- Incremento de la Población
 - c).- Distribución Geográfica de la Población Activa
- 3.- PARTICIPACION DE LOS JOVENES EN LA POBLACION ACTIVA
 - a).- La importancia de los jóvenes en la Población Activa
 - b).- Índice de Participación de los Jóvenes
 - c).- Las causas
- 4.- PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LA VIDA ACTIVA
 - a).- Importancia de las Mujeres dentro de la Población Activa
- 5.- NIVEL Y COMPOSICION DE LA OCUPACION
- 6.- EVOLUCION DE LA IMPORTANCIA DEL GRUPO DE ASALARIADOS
 - a).- Edad de los asalariados
 - b).- Composición de los asalariados por razón del sexo
- 7.- NIVELES DE SUBOCUPACION Y DESOCUPACION
- 8.- OFERTA Y DEMANDA DE LA FUERZA DE TRABAJO
- 9.- MIGRACION DE LA MANO DE OBRA
 - a).- Emigración y Bracerismo

1.- INTRODUCCION.- El mercado de trabajo en México.

Las características del mercado del trabajo en México, son -- las que corresponden por lo general a los países de escaso desarrollo económico.

Una de las principales características es la insuficiencia de posibilidades de empleo en relación con la mano de obra disponible pues aunque en México hemos visto importantes adelantos en los sectores secundarios y terciarios de la economía, es decir en los sectores de la industria de transformación y servicios, estos continúan siendo incapaces de ocupar la fuerza de trabajo disponible y -- en constante aumento.

La abundancia de fuerza de trabajo en estas condiciones ha -- contribuido a elevar el desempleo rural y urbano que si no aparecen mayores es porque se ocultan en el subempleo. El subempleo de la mano de obra que es uno de los factores principales del mercado del trabajo en los países poco desarrollados, se agrava extraordinariamente en el nuestro, con el aumento anual de 900,000 jóvenes trabajadores a los que hay necesidad de colocar en actividades productivas, pues de otra forma existe el peligro de que aumente el volumen de los sin trabajo que actualmente no parece tener importancia y el de los trabajadores subdesocupados, cuyo sostenimiento resulta en -- detrimento del desarrollo nacional y supone un lastre para la elevación del nivel de vida de la población; este crecimiento del número de las personas que por su edad se encuentran en aptitud de trabajar, se agrava en nuestro caso porque se origina principalmente en

un descenso continuado de la mortalidad mas que en un aumento de la natalidad.

Cuando sucede lo primero la fuerza de trabajo aumenta en mayor proporción que la población total, cuando el crecimiento se origina en el aumento de la natalidad, tanto la población como la fuerza de trabajo crecen uniformemente.

2.- POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA.

El estudio de la población económicamente activa permite la medición de la oferta de trabajadores, por lo que creemos necesario conceptuar a la misma.

Todo trabajo tanto si es remunerado como si no, definirá la actividad con tal de que contribuya principalmente a la producción-intercambiable. Ahora bien, la renta nacional es la suma de los valores añadidos por todas las empresas, explotaciones o administraciones que emplean el trabajo de sus miembros para distribuir bienes o servicios, a cambio de remuneración o gratuitamente a través de los mercados o de los servicios públicos. La actividad implica, pues, el destino, sea en relación de dependencia, sea en forma independiente de un individuo o de una organización económica familiar o en régimen de sociedad, pública o privada.

Si bien el criterio adoptado para definir la actividad no es convencional, puesto que efectivamente, el interés práctico del estudio de la actividad reside en la relación de causa efecto entre ésta y la cantidad a que asciende la renta nacional. Sin embargo -

el criterio adoptado para definir la actividad lleva consigo algunos problemas debidos a la definición de la renta nacional.

Examinaremos algunos casos provocados por la evolución económica. Ciertos trabajos pueden ser realizados o bien por la mujer en el hogar, o bien por empresas, tales como el lavar la ropa o la preparación de alimentos. Una operación que antiguamente era privada, puede ser en la actualidad social. En el primer caso, los pagos a que da lugar aumentará la renta nacional, sin modificación en el producto real. No obstante el registrar este nuevo valor corresponde hasta cierto punto, a lo que la mujer gane en horas libres. Además, la mujer liberada de una labor doméstica puede también dedicarse a una ocupación remunerada e incrementar por su parte la suma de la renta nacional. En un caso el empleo ha sido creado en contrapartida a las horas libres ganadas por la mujer; en el otro el aumento del nivel de vida es preferido a la mejora del género de vida.

Por lo tanto, parece plenamente justificado hacer de la realización de un trabajo social el criterio de la actividad.

La aplicación de este criterio nos lleva a pensar otras cuestiones que pueden ser: ¿están dentro de la población económicamente activa las esposas de los campesinos y los desocupados?

Las esposas de los campesinos desempeñan un papel mixto: en cuanto a amas de casa, hay que excluirlas de la población activa; en cuanto ayudantes familiares tendrían que ser incluidas. La lógica aconseja la inclusión de las que se dedican principalmente a la explotación y a clasificar a las demás como inactivas.

a) Los desocupados.- En todas partes se resuelve mediante su inclusión. Efectivamente la cifra de la población activa no solamente tiene que informar de la ocupación efectiva (población activa -- ocupada), sino también de la fuerza de trabajo disponible, de la -- cual sin duda alguna los desocupados forman parte. Sin embargo, las fuentes estadísticas incluyen a las personas que "buscan trabajo ac tivamente". Así la población activa se nos presenta no sólo constituida por las personas ocupadas, sino también por las que quisieran estarlo; esta definición es más amplia que la que se limita a in--- cluir a los desocupados. Aquí nos vemos obligados a hacer mención - del criterio seguido por México en sus estadísticas respecto a la - población activa. Para nosotros la población económicamente activa -- está formada por las personas que declararon tener un oficio, profe -- sión u ocupación ya sea que lo ejercieran o no en la fecha del cen -- so. Por lo tanto debemos incluir el criterio mexicano dentro de la -- definición más amplia a la que hicimos referencia en párrafos ante -- riores. En efecto, la definición de desocupado implica que se haya -- trabajado anteriormente, la simple búsqueda del primer empleo no -- otorga la condición de desocupado. Pero de acuerdo con los crite--- rios estadísticos, se califica de ocupada a toda persona que tiene -- un empleo y como desocupado a toda persona que no lo tiene pero que lo busca.

b) Incremento de la Población.- A principios del siglo XX, el crecimiento de la población mexicana era lento, y aún se acentuó -- más debido a las luchas revolucionarias, que hicieron que la pobla--

ción descendiera entre 1910 y 1920.

Hacia 1930, el atraso económico del país era enorme, debido principalmente a la escasez de población. Esto motivó que en aquella época se pusieran en juego diversos procedimientos de política demográfica, encaminados a atraer a México, inmigrantes, esto no -- dió un resultado satisfactorio.

Sin embargo, en la década de los treinta se sentaron las ba-- ses para un mayor desarrollo económico del país, lo que habría de -- resultar un incremento demográfico, que entonces se mantenía por de -- bajo del 1.2%.

Para el año de 1940, estaban ya dando frutos esos esfuerzos -- por el progreso económico y social; y como natural consecuencia en -- un país de gran vigor demográfico como es el nuestro, se inició la -- fase de crecimiento extraordinario de la población que presenciamos -- en nuestros días.

Se aprecia, por tanto, que de 1930 a 1960 el ritmo de creci-- miento de la población se ha acelerado notablemente, al mismo tiem-- po que su estructura ocupacional ha experimentado cambios substan-- ciales.

Entre 1940 y 1960, el promedio de aumento de la población se-- cifra en el 2.9% y en nuestros días se tasa en 3.5%, nivel verdade-- ramente elevado.

Resulta, por tanto, que en la actualidad está completamente -- superada la escasez de población, y empiezan a invertirse los térmi-- nos, obligándonos a reflexionar sobre los efectos de la presión de--

mográfica que tiene su motivación en el desarrollo histórico, económico y social del país.

Este crecimiento rápido de la población exige la aplicación de medidas tendientes a acelerar el ritmo de absorción de la mano de obra que ofrecen en forma creciente las nuevas generaciones; además de la que se desplaza de las actividades primarias hacia las secundarias y terciarias en el proceso de industrialización. Por otra parte, tales medidas deberán de orientarse a que también desaparezca la desocupación tanto definida como encubierta bajo diversas formas de subocupación.

Comparando las tasas de incremento demográfico de las cinco zonas geográfico-económicas en que se acostumbra dividir el país se aprecia que varían de una a otra. Citándolas por orden de importancia para el período 1950-1960, se tiene en primer lugar la zona pacífico norte, con una tasa de 4.1% como promedio anual; siguen la zona central y la del norte con 3.1% y 2.9% respectivamente y por último, las de menor promedio que son las zonas pacífico sur y del golfo de México con 2.3% y 2.8%, respectivamente.

Por otra parte, de las entidades federativas ocupan los tres primeros lugares por sus mayores tasas de crecimiento de la población, para el período mencionado, las siguientes: Estado de Baja California (8.6%), Territorio de Quintana Roo (6.8%) y Distrito Federal con 4.7%. Como podemos ver, se apunta el vigoroso crecimiento de los Estados del Norte, que terminará por cambiar la distribución de la población en el país, dado que a principios del siglo la Re-

gión Central contenía el 51% del total de los habitantes, mientras que la del Norte sólo se hallaba con el 24%, actualmente el primer porcentaje a disminuído hasta 49% y el segundo se ha elevado a 28%.

Por otra parte, este potente crecimiento de la población se debe exclusivamente al movimiento natural de la misma, o sea al --- exceso de nacimientos sobre defunciones. En México, vemos con agrado que el índice de mortalidad año con año es menor, y sobre todo - ha evolucionado mucho el cuidado de los niños, debido al gran adelanto de la medicina preventiva y a los constantes adelantos de la ciencia y la higiene; por otra parte es de mencionarse que nuestro gobierno da toda clase de posibilidades para que las gentes de escasos recursos puedan acudir a los centros de salud donde se les proporciona a sus hijos toda clase de vacunas, lo que hace posible que cada día disminuya la mortalidad infantil. A continuación ofrecemos datos estadísticos de la mortalidad en nuestro país que demuestra - la evolución de todos los medios a que nos hemos referido y que hacen posible que la mortalidad vaya en constante disminución.

CUADRO I
TASAS DEMOGRAFICAS DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

(1963-1966) (Por mil habitantes)

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	MORTALIDAD	
	General	Infantil
1963- - - - -	10.4	68.5
1964- - - - -	9.9	64.5
1965- - - - -	9.5	60.7
1966- - - - -	9.6	62.9

Fuente: Dirección General de Estadísticas; S.I.C.

En otros países el renglón de inmigración es sumamente importante al analizar el crecimiento de la población, pero en México el efecto de la inmigración del exterior ha sido y es prácticamente nulo. Por el contrario, a partir del año de 1942 se incrementó el éxodo de braceros a los Estados Unidos, produciendo una gran pérdida demográfica debido al exceso de emigrados sobre inmigrantes.

Las relaciones entre la población total y la población económicamente activa, son las que se muestran en los siguientes cuadros.

CUADRO II

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA (miles de habitantes)

AÑOS	POBLACION TOTAL	POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA		
		ABSOLUTA	Δ %	% DE LA POBLACION TOTAL
1940	19763	5891	----	29.8
1945	22233	6623	12.4	29.8
1950	25791	8341	25.9	32.3
1955	29679	9603	15.1	32.4
1960	34923	11909	24.5	34.1
1965*	42689	13427	12.7	31.4
1970*	50670	15891	18.3	31.4

* Apreciaciones

Fuente: Dirección General de Estadística; S.I.C.

CUADRO III

FUERZA DE TRABAJO Y DESOCUPACION (miles de habitantes)

AÑOS	FUERZA DE TRABAJO		% de la Po- blación total	DESOCUPACION		INDICE de desocupa- dos.*
	ABSOLUTA	Δ %		ABSOLUTA	Δ%	
1950	8262	---	0.28	73	---	100
1951	8512	3.0	0.28	75	2.7	102.7
1952	8750	2.8	0.28	77	2.7	105.5
1953	8997	2.8	0.28	79	2.6	108.2
1954	9254	2.9	0.28	82	3.8	112.3
1955	9519	2.9	0.28	84	2.4	115.1
1956	9795	2.9	0.28	86	2.4	117.8
1957	10097	3.1	0.28	89	3.5	121.9
1958	10375	2.7	0.28	92	3.4	126.0
1959	10947	5.5	0.29	96	4.3	131.5
1960	11293	3.5	0.39	135	40.6	184.9

*1950 = 100

Fuente: Dirección General de Estadística, S.I.C.

Los porcentos de la población económicamente activa por ramas de actividades y de la inactiva respecto a la total, de 1930 a 1960 se ofrecen en el cuadro IV.

Por otra parte, en tanto que la población dedicada a la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca disminuyó en 17.8% - en la estructura general, entre 1930 y 1960, la ocupada en indus---trias extractivas, de transformación, construcción, generación y --

distribución de electricidad aumentó en 31.4% y la correspondiente al comercio y los servicios en 60.9%.

CUADRO IV

DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	1930	1940	1950	1960
Población total	100.0	100.0	100.0	100.0
Pob. Económicamente Activa	32.3	30.8	32.1	32.8
Agricultura y ganadería	21.9	19.5	18.7	18.0
Minería	0.3	0.5	0.4	0.4
Industria	4.2	4.3	4.7	5.5
Transportes y comunicaciones	0.6	0.8	0.8	1.2
Comercio y Finanzas	1.6	2.6	2.7	2.5
Servicios	1.5	1.3	2.3	2.5
Gobierno (empleados civiles y fuerzas armadas)	0.9	1.0	1.1	1.2
Otros	1.3	0.8	1.4	1.5
Población Económicamente inactiva	67.7	69.2	67.9	67.2

Fuente: "La vida social" México, 50 años de revolución

Fondo de Cultura Económica.

e) Distribución Geográfica de la Población Activa.- La distribución de la población como porcentos de la total por zonas económico-geográficas es la que se presenta en el cuadro V. que es complementado por el cuadro VI donde aparece la estructura ocupacional por ramas y zonas en 1960.

CUADRO V

DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR ZONAS (en porcentos, 1960)

ENTIDAD	Total	URBANA	% del total en la zona	RURAL	% del total en la zona
E.U. Mexicanos	100.0	100.0	-----	100.0	----
Zonas:					
Pacífico Norte	7.5	7.7	52.5	7.2	47.5
Norte	19.6	19.9	51.3	19.4	48.7
Centro *	49.0	56.4	58.4	41.3	41.6
Distrito Federal	13.9	26.3	95.8	1.2	4.2
Golfo de México	11.6	9.6	41.9	13.7	58.1
Pacífico Sur	12.3	6.4	26.2	18.4	73.8

* Incluye el Distrito Federal.

Fuente: Dirección General de Estadística, S.I.C.

CUADRO VI

OCUPACION POR RAMAS Y POR ZONAS (1960)

ENTIDAD	INDUSTRIA	COMUNICACIONES Y TRANSPORTES	COMERCIO	SERVICIOS
E.U.Mexicanos	100.0	100.0	100.0	100.0
Zonas:				
Pacífico Norte	4.8	5.6	10.0	10.2
Norte	18.9	12.6	18.4	18.2
Centro *	66.3	64.1	60.2	60.0
Distrito Federal	44.2	41.8	38.1	44.1
Golfo de México	7.5	13.8	7.1	7.0
Pacífico Sur	2.5	3.9	4.3	4.6

* Incluye Distrito Federal

Fuente: Dirección General de Estadística, S.I.C.

Los incrementos o disminuciones de la población activa se deben principalmente a la estructura demográfica, pero las participaciones de los jóvenes y de las mujeres pueden también ser determinantes, por lo cual es necesario añadir dichas participaciones.

3.- PARTICIPACION DE LOS JOVENES EN LA POBLACION ACTIVA.

Entre los 12 y los 29 años de edad, los jóvenes pueden hallarse en una de las situaciones siguientes:

a-) Estudios en un centro de enseñanza.

b-) Antes de los 16 años, aprendizaje en una fábrica o taller de artesanía.

c-) Después de los 16 años, trabajando.

d-) Sin trabajo en el seno de la familia, o en situación de paro --

forzoso.

La actividad propiamente dicha no afecta a las personas que se dedican al estudio. La edad de entrada en el trabajo de los jóvenes es función de la legislación, del desarrollo de las instituciones de enseñanza, del nivel de vida en general, o sea, de factores económicos sociales y culturales. Y sin embargo, el factor demográfico es determinante desde muchos puntos de vista.

En los países en vías de desarrollo, en los cuales la parte de los jóvenes en la población total es muy elevada, la población activa no agrícola se vería disminuída fuertemente si el trabajo empezase a los 16 años.

Recordemos, que incluso hoy en día, en los países desarrollados, no siempre se respeta la edad legal. (Conferencia Internacional del Trabajo, 4a. sesión, Ginebra, 1960. Informe del Director General, I parte: la juventud y el trabajo, Cap. II.- "los niños en la mano de obra")

a-) La importancia de los Jóvenes en la Población Activa.- La prolongación de la escolaridad y la disminución de los índices de actividad de los jóvenes no tendrían que hacernos subestimar su número y su proporción dentro de la población activa.

En México, en 1965 el 36.3% de los jóvenes de ambos sexos entre los 12 y los 19 años trabajaban. Su número es aproximadamente 2,550,554 dentro de una población activa global de 13,427,059 o sea alrededor del 19%.

Pero la importancia de los jóvenes de menos de 20 años en la

población activa es muy desigual según las ramas y las estructuras socio-profesionales. Basándonos en el censo de 1960 podemos comparar la importancia relativa por grupos de edad en la población activa en las diferentes ramas.

CUADRO VII

DISTRIBUCION EN % DE LA POBLACION ACTIVA POR GRUPOS DE ACTIVIDADES-
Y EDADES
EDADES

ACTIVIDAD	8-11	12-34	35-64'	65-69	70 y más.
Industria	0.3%	57.5%	38.7%	1.5%	2.0%
Agricultura *	0.96%	50.8%	40.0%	2.8%	5.2%
Comercio	0.3%	45.6%	46.2%	3.2%	4.7%
Transportes	0.2%	54.9%	42.6%	1.1%	1.2%
Servicios	0.5%	58.4%	36.8%	1.8%	2.4%
No especificadas	0.2%	59.8%	36.1%	0.6%	3.0%

* (Ganadería, Silvicultura, Caza y Pesca)

Fuente: Dirección General de Estadística, S.I.C. Censo de 1960.

En la columna de la tabla anterior, la que se refiere a los jóvenes de 12 a 34 años de edad, se encuentra la mayoría de la población activa por grupos de actividad. El examen de la distribución para ciertas categorías socioprofesionales, (peones, obreros, etc.) demuestra la importancia de los grupos jóvenes en las categorías inferiores. En la agricultura los jóvenes de 8 a 11 años representan la parte más numerosa por grupos de actividad para esta-

categoría.

b-) Índice de Participación de los Jóvenes.- La población activa, - sufre un incremento de 2,173,762 individuos entre 1960 y 1965, lo que indica que el número de personas que ingresan a la vida activa es muy superior al número de retiros. Por otra parte, la llegada de estos jóvenes compensa la disminución de los efectivos activos de 25-años a 64 años de edad, disminución que sigue la curva de la población total en México.

El índice de actividad de los 12 a los 19 años para ambos -- sexos ha pasado de 18.8% en 1960 al 16% en el año de 1965. Las encuestas sobre la ocupación realizadas por la sección de Estadística de la Secretaría de Industria y Comercio, demuestran que los índices de actividad de las personas menores de 15 años van en disminución. Las previsiones indican que éstos índices seguirán disminuyendo.

CUADRO VIII

EVOLUCIONES DE LOS INDICES DE ACTIVIDAD DE LOS JOVENES DE 12 a 14 AÑOS.

	1960	1965	1970
Sexo Masculino	4.5%	3.7%	3.1%
Sexo Femenino	3.0%	2.4%	2.0%
Conjunto	4.2%	3.4%	2.1%

Fuente: Encuestas sobre la ocupación de la Sección de Estadística, S.I.C.

Este fenómeno señala la existencia de una elevación espontánea de la edad de terminación de la escolaridad. En efecto, la escolaridad

dad obligatoria prohíbe el empleo de los jóvenes antes de que se hallan liberado de la obligación escolar, que tiene lugar en el transcurso del año en que el muchacho cumple los 13 años, así pues, los muchachos pueden ser empleados cuando hayan terminado su primaria.

De hecho espontáneamente, una proporción cada vez más elevada de jóvenes prosiguen sus estudios superiores, una vez terminados los obligatorios. Este es un fenómeno que se produce en todos los países desarrollados.

c.- Las Causas.- Son factores sociales y económicos los que contribuyen a explicar la participación de los jóvenes en la actividad. - De los cuales vale mencionar el desarrollo de la educación, urbanización, elevación de la renta familiar, oferta efectiva de colocaciones para jóvenes, etc.

En todos los países la tendencia a largo plazo se orienta claramente hacia la disminución de dicha participación. Pero pueden intervenir circunstancias excepcionales. Una crisis económica, prolongada reduce la participación en la población activa, lo mismo puede decirse de las regiones poco industrializadas. Si en dichos casos la escuela tiende a sustituir al trabajo, lo que alimenta a la escuela o al ocio es la falta de trabajo. Por otra parte, la demanda de mano de obra debida a la prosperidad o a la guerra pueden provocar un alza en las tasas de participación de los jóvenes.

En México, la enseñanza gratuita favorece a esta tendencia, - pero esto no justifica la disminución de las tasas de participación de los jóvenes. Una parte cada vez mayor de la industria, especial--

mente las grandes empresas, rechaza la mano de obra de escasa experiencia y de relativa inestabilidad. La industria moderna, concede una importancia creciente a la responsabilidad entre las calificaciones de los obreros a quienes han de ser confiados aparatos e instalaciones costosas y complicadas. Los puestos de trabajo de esta índole se reservan generalmente a los adultos.

Finalmente, una de las causas más importantes de la disminución es el éxodo rural. La participación de los jóvenes es en efecto mucho más alta en el campo.

Por lo tanto, aunque la disminución de las tasas de actividad de los jóvenes sea debida en parte a la actitud de las familias y a su creciente preferencia por la formación prolongada de sus hijos, en lugar de las ganancias inmediatas, en la explicación del fenómeno hay que tener igualmente en cuenta la disminución de los puestos de trabajo ofrecidos a los jóvenes.

4.- PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN LA VIDA ACTIVA.

En el año de 1960, las mujeres representaban el 17.9% de la población activa total de México. Pero esto pierde significado debido al carácter mixto de las esposas de los campesinos, e impide por lo menos, las comparaciones internacionales, puesto que el sector agrícola varía considerablemente según los países. Por esta razón, el estudio del trabajo de las mujeres suele limitarse a los sectores no agrarios, tanto lo que se refiere al índice de participación como respecto al lugar que ocupan dentro de la fuerza de trabajo.

a) Importancia de las Mujeres dentro de la Población Activa.

Las mujeres componen una parte de la población activa que varía mucho según los países.

Así pues, de 1950 a 1966 la parte femenina del conjunto de la población activa no agraria aumenta en México de 21.2% a 26.9%, de 1900 a 1950 respectivamente, aumenta en Estados Unidos de 23 a 30% en otros países como Holanda disminuye de 27 a 25%, en Italia de 31 a 28%, Inglaterra mantiene esta cifra estable con 32%. En esta cuestión intervienen, de manera decisiva las costumbres y las tradiciones de cada sociedad. Sin embargo, se puede señalar una norma de -- participación que parece trazarse alrededor del 30%. La Unión Soviética representa una excepción a esta regla con un índice de participación de aproximadamente 45%. La explicación de esta anomalía reside en la presión ejercida por los organismos públicos en este terreno.

Las distintas industrias ejercen diversos grados de atracción sobre las mujeres. Dentro del sector secundario, las que dan ocupación a más mujeres son las industrias textil y la de confección. La mecánica ocupa el tercer lugar en cifras absolutas. A medida que la mecanización aligere las tareas industriales, nacen nuevas posibilidades de trabajo para las mujeres.

Resulta interesante distinguir los índices de participación de las mujeres según su estado civil. El matrimonio, y sobre todo el nacimiento de los hijos son causa de abandono de trabajo o de no participación en la población activa. La siguiente tabla nos presenta-

las diferentes causas de inactividad para hombres y mujeres declaradas en el censo de 1960.

CUADRO IX

	TOTAL	% RESPECTO A LA POBLACION TOTAL HOMBRES	MUJERES
QUEHACERES DOMESTICOS	27.56%	0.0%	27.56%
ESCOLARES, COLEGIALES ESTUDIANTES	7.6%	4.23	3.37%
OTROS *	41.36%	9.91	31.45%

* Los que viven en instituciones de beneficencia y reclusión, los que perciben ingresos no provenientes de trabajo, niños que dentro de las edades comprendidas en este cuadro no asisten a la escuela, ancianas incapacitadas para estudiar.

5.- NIVEL Y COMPOSICION DE LA OCUPACION.-

La población activa está compuesta de individuos que contribuyen a la producción social. Pero no todo este grupo recibe en contrapartida una remuneración directa en forma de salario, este es el caso de los ayudantes familiares, de los trabajadores independientes no asalariados y de los patronos.

No se puede identificar la población activa con el grupo de asalariados que es solamente una parte de la misma y cuya importancia relativa varía según los países y las épocas. La propensión al salario es uno de los datos fundamentales del problema de la oferta de trabajo.

Por otra parte cabe señalar que el porcentaje de asalariados-

que se encuentra dentro de la población activa varía según los países. Desde este punto de vista J. Marchal y J. Lecaillon, nos ofrecen la siguiente tabla en dos grupos principales:

CUADRO X

Países cuyo porcentaje de asalariados dentro de la población activa es de:

Superior al 60%	Inferior al 60%
Inglaterra (1951).....93%	Venezuela (1941).....59%
Estados Unidos (1952).....84%	Finlandia (1950).....58%
Suecia (1950).....77%	Italia (1936).....53%
Sarre (1946).....74%	Irlanda (1946).....51%
Bélgica (1952).....74%	Grecia (1946).....46%
Chile (1940).....74%	*México (1950).....46%
Dinamarca (1952).....73%	Colombia (1938).....35%
Alemania Occidental (1953). 72%	Yugoslavia (1953).....30%
Portugal (1940).....72%	Congo Belga (1953).....17%
Suiza (1941).....71%	Pakistán (1951).....8%
Noruega (1950).....70%	
Holanda (1947).....69%	
Francia (1954).....65%	
Luxemburgo (1947).....64%	
Austria (1953).....62%	

(Según J. Marchal y J. Lecaillon, La répartition du revenu national t. I, p. 78)

* México (1960).....64%

Al analizar la tabla anterior podemos observar que el primer-grupo o sea en el que el porcentaje de asalariados dentro de la población activa es superior al 60%, contiene generalmente países de capitalismo evolucionado, mientras que los demás son países subdesarrollados, por lo menos en una parte de su territorio.

Pero no podemos olvidar que para tener un panorama completo - debemos tener presentes otros factores entre los cuales podemos indicar el sistema de propiedad rural como uno de los mas importantes y que indudablemente interviene también y explica las anomalías.

6.- EVOLUCION DE LA IMPORTANCIA DEL GRUPO DE ASALARIADOS.-

En la década comprendida entre 1950 y 1960, los efectivos del grupo de asalariados en México han sufrido un incremento de un 18%, dentro de este grupo se observan diferencias según la edad y según el sexo.

a-) Edad de los asalariados.- Para poder explicar mejor la influencia de la edad dentro del grupo de los asalariados, disponemos del siguiente cuadro:

CUADRO XI

EDADES	ASALARIADOS	NO ASALARIADOS	P. ACTIVA
De 8 a 11 años	----	----	0.7%
De 12 a 34 "	60.8%	39.9%	52.8%
De 35 a 64 "	34.3%	50.7%	39.9%
De 65 a 69 "	1.8%	3.4%	2.4%
De 70 y más	<u>3.1%</u>	<u>5.8%</u>	<u>4.1%</u>
TOTAL	100%	100%	100%

Fuente: Dirección General de Estadística, S.I.C. (Censo 1960)

En la tabla anterior podemos ver claramente que entre los asalariados el porcentaje más alto está entre los 12 y los 34 años de edad y de ahí a mayor edad va disminuyendo. En el grupo de los no asalariados el grueso de la población fluctúa entre los 35 y 64 años de edad, notándose que el porcentaje de los no asalariados en las nuevas generaciones disminuye notablemente.

b-) Composición de los asalariados por razón del sexo.- Las mujeres no ocupan el mismo lugar en el grupo de asalariados que en el de no asalariados.

CUADRO XII

MEXICO 1960

PROPORCION DE MUJERES EN LAS DISTINTAS CATEGORIAS DE NO ASALARIADOS

CATEGORIA	MUJERES (miles)	HOMBRES Y MUJERES (miles)	% MUJERES
AGRICULTORES			
I	2.55	19.37	13.1
II	1148.29	2719.78	42.2
III	8.17	100.71	8.1
INDUSTRIA Y COMERCIO			
I	6.29	52.94	11.8
II	215.74	946.65	22.7
III	2.98	9.15	32.5
TRANSPORTES SERVICIOS Y ACTIVIDADES NO ESPECIFICADAS			
I	2.51	15.00	16.7
II	36.51	177.20	20.6
III	0.57	1.02	55.5
TOTAL:	1423.61	4041.82	35.2
CONJUNTO DE TRABAJADORES POR SU CUENTA			
	1400.54	3843.63	36.4
CONJUNTO DE OTROS			
	27.07	198.22	13.6

I.- PATRON EMPRESARIO Y EMPLEADOR

II.- TRABAJADORES POR SU CUENTA

III.- AYUDAS FAMILIARES SIN RETRIBUCION

Fuente: Dirección General de Estadística, S.I.C.

7.- NIVELES DE SUBOCUPACION Y DESOCUPACION.

Para poder estimar estos niveles, conviene analizar otro dato estadístico; se trata de las relaciones de las personas que trabajan por su cuenta y las que ayudan a su familia sin retribución, con el total de la fuerza de trabajo.

El censo de 1960 arroja las siguientes cifras en miles de personas.

Entre los que trabajan por su cuenta se encuentran principalmente los campesinos, que con sus familiares cultivan rudimentariamente pequeñas parcelas de tierra de las que obtienen muy escasos rendimientos; pequeños artesanos, que elaboran objetos típicos por lo general en talleres de economía precaria; comerciantes en locales pequeños, sin empleados que les ayuden o en puestos semifijos o ambulantes; y personas que prestan servicios aisladamente en una gama muy variada de actividades que en algunos casos representan una cierta utilidad.

Quienes trabajan por su cuenta, a veces por demanda insuficiente en el mercado de trabajo, o que ayudan a sus familiares sin retribución complementando así las actividades del cabeza de familia representaban en 1950 el 51.8% de la población económicamente activa, y el 52% de la fuerza de trabajo. En 1957 esos porcentajes se igualaron al nivel de 53.6% y finalmente en 1960 se situaron en 51% y 53.8% respectivamente, lo que pone de manifiesto la existencia de un elevado monto de trabajo no remunerado.

Es necesario mencionar que un 4% de la fuerza de trabajo, --

por lo impreciso de las actividades a que se dedica, no cabe incluir la en ninguno de los rubros generales y se agrupa bajo la denominación de actividades no especificadas, que comprenden en consecuencia diferentes niveles de subempleo.

Por otra parte si bien el índice de desocupación que se ofrece en el cuadro XIII presenta un incremento continuado, con una graduación más escarpada de 1957 a 1960, puede asegurarse que el desempleo definido se sitúa por debajo del 3% de la población económicamente activa, nivel considerado como desempleo normal en el sistema capitalista, dada la mecánica del mismo como señala William Beveridge en su obra " La ocupación Plena ". Sin embargo, partiendo de que las tres categorías del trabajo que se acaban de comentar aparecen en su mayoría como formas de subempleo, y que en realidad son una manifestación de desempleo, cabe apreciar que este alcanza cifras elevadas. Sumando los desocupados y los grupos donde existe subempleo se obtienen los siguientes montos en millones, elocuentes de por sí: - 4.5 en 1950, 5.6 en 1957 y 6.3 en 1960, que con respecto de la población total da los siguientes porcentos: 17.6%, 17.9% y 18.2% -- respectivamente.

CUADRO XIII

ESTRUCTURA OCUPACIONAL POR TIPO DE REMUNERACION. (en miles)

TIPO DE ACTIVIDAD	1950	%	1957	%	1960	%
Fuerza de Trabajo	8252	100.0	10097	100	11293	100.0
Obreros	2941	35.6	3524	34.9	3919	34.7
Empleados	884	10.7	1080	10.7	1208	10.7
Patrones o empresarios.	66	0.8	81	0.8	90	0.8
Trabajan por su cuenta	3396	41.1	4231	41.4	4743	42.0
Ayuda familia sin re-- tribución	975	11.8	1181	11.7	1333	11.8

Fuente: Dirección General de Estadística (S.I.C.)

8.- OFERTA Y DEMANDA DE LA FUERZA DE TRABAJO.

Mercado Nacional de Trabajo.- Como se deduce de lo anteriormente escrito, el mercado de trabajo en México se caracteriza por - insuficiencia de posibilidades de empleo para el gran número de de- socupados y subdesocupados que existen en el país; no obstante que- hemos avanzado en el progreso económico, aún no es suficiente para- abarcar la totalidad de la mano de obra disponible.

Esta mano de obra, al proceder en su gran mayoría de la po- blación rural, presenta un bajo nivel de capacitación. Por otra -- parte, también son escasos los actuales medios para capacitarla. - En general se trata de jóvenes que todavía no han empezado a traba- jar y que proceden de zonas menos desarrolladas económicamente. Es- tas características hacen más difícil la solución del problema.

En términos generales puede apreciarse que los diferentes ni

veles de vida de las distintas zonas económicas del país, no determinan diferencias de pago a la fuerza de trabajo, sino que más bien estas se hallan influenciadas por las condiciones sociales y por el grado de calificación de la mano de obra en las zonas urbanas y rurales de cada comarca, lo que corrobora que el mercado de trabajo es típicamente local y que en cada lugar la oferta y la demanda funcionan de manera distinta.

Por lo que se refiere a los salarios la ley establece la obligación para los patrones de no pagar a sus trabajadores salarios inferiores al mínimo legal, el cual se revisa cada dos años. El cuadro XIV indica los salarios mínimos durante el período de 1950 a 1967.

Los salarios son bajos, sobre todo en el campo, donde reside la mayor proporción de la clase trabajadora. No obstante que la tendencia de los salarios es creciente, estos aumentan más lentamente que los artículos de primera necesidad por lo que resultan insuficientes. Estas diferencias entre salarios y artículos de primera necesidad dan lugar a que los trabajadores frecuentemente exijan de los patrones aumentos de salarios.

CUADRO XIV
 PROMEDIO DE SALARIO MINIMO EN PESOS

AÑOS	EN LA CIUDAD	EN EL CAMPO
1950-1951	3.35	2.66
1952-1953	5.35	4.55
1954-1955	7.08	5.26
1956-1957	7.86	5.99
1958-1959	8.19	6.86
1960-1961	9.41	8.17
1962-1963	13.02	10.97
1964-1965	16.00	13.47
1966-1967	18.68	15.72

Fuente: Nacional Financiera, S. A. "La economía Mexicana en Cifras". México 1965, página 167.

En cuanto al monto de salarios que en cada mercado de trabajo pueden obtener los demandantes de ocupación, se observa que cuando el número de obreros ocupados en una empresa es grande y su organización sindical es potente en su medio, están en condiciones de lograr mejores salarios. Por otra parte de una manera local pueden alcanzarse salarios más elevados en una concentración de capital -- significativa. Sin embargo, no existe norma alguna que de una relación entre la magnitud de la empresa y el monto de los salarios. -- Tampoco puede asegurarse que la concentración de capital generaliza da elevará continuamente los salarios, puesto que si tal concentración discurre de manera que ocasione una mayor desocupación, el ascenso de los salarios se verá frenado, que es el caso más general.

larios se verá frenado, que es el caso más general.

De aquí que un factor importante que concurre en la determinación de la tasa de salarios sea el grado de organización del asalariado. El trabajador agrupado en sindicatos se encuentra en posibilidad de influir en la contratación para obtener mejores condiciones de trabajo en general y retribución en especial. A este respecto el panorama que presenta el país es bastante deficiente, dado, que únicamente existen organismos más o menos fuertes en determinadas ramas industriales, que logran obtener ventajas en la contratación.

No obstante, para completar el análisis de los aspectos apuntados en la determinación de los salarios, es necesario considerar que existe una causa subyacente en todos ellos: la reserva de mano de obra, formada por los trabajadores desocupados y por diversos aspectos de desocupación disfrazada.

Si bien las estadísticas no muestran la presión que ejerce esa reserva de mano de obra sobre los mercados de trabajo, tanto en las zonas donde la desocupación es aguda como en aquellas donde es leve puede asegurarse que en general, se presenta una correlación entre la desocupación y el ingreso real por trabajador.

La existencia de campesinos sin tierra y sin trabajo determinan el bajo nivel de los salarios rurales. A esa mano de obra se une la que proporcionan las nuevas y crecientes generaciones en busca de ocupación, dispuestas a aceptar por remuneraciones muy bajas empleos marginales o trabajos no productivos e incluso de poca utilidad. Esta situación presiona sobre otros niveles de remuneración-

de los trabajos industriales abatiéndolos.

9.- MIGRACION DE LA MANO DE OBRA.

El juego de los factores socio-económicos da a la fuerza de trabajo una cierta elasticidad a corto plazo. Por el contrario, los movimientos migratorios producen efectos instantáneos y a veces masivos.

Constituyen el factor más importante de equilibrio demoeconómico, porque alimentan el crecimiento de las zonas que tienen déficit de mano de obra y aligeran la carga de las zonas con exceso de mano de obra.

Entre los mecanismos y relaciones que influyen en el nivel de salarios, aunque como en todos los demás el grado en que lo hacen es objeto de controversia, se halla el tendiente a igualar los salarios de las distintas zonas económicas, por la inmigración de los trabajadores a las zonas de más alta remuneración, con las que estas tenderán a disminuir por una mayor oferta de mano de obra, y el flujo de capitales a las de más bajas remuneraciones, propiciando su incremento en virtud de una demanda de trabajo. Del juego recíproco de ambas fuerzas resultaran nuevos niveles de equilibrio, más elevados donde los salarios fueran bajos y al contrario donde fueran altos. Sin embargo, al contrastar este planteamiento teórico con la realidad se encuentra que presenta grandes irregularidades.

Aunque no disponemos de estadísticas que permitan caracterizar con exactitud estos movimientos, se puede apreciar que se desplazan contingentes demográficos importantes que su monto crece en-

el tiempo y que se orientan del campo a la ciudad.

Las personas que siendo originarias de una entidad federativa resultaron con residencia fija en otra, en el Censo de 1940, ascendieron al 11% del total de la población, al 13% en el Censo de 1950 y al 15% en el de 1960. Es de observar la diferencia entre las tasas anuales de crecimiento de la ciudad y en el campo. En tanto que de 1940 a 1950 la primera llega al 5.9% la segunda solo alcanza el 1.6%, (relativos que se cifran en 9.7 y 3% respectivamente para 1950) a pesar de que el incremento natural es más elevado en el medio rural que en el urbano. De donde se desprende que el crecimiento de las ciudades hay que atribuirlo principalmente a la migración interna.

Esto se puede observar en el cuadro XV

CUADRO XV

MIGRACION INTERNA DE 1940 A 1960

INMIGRACION		EMIGRACION	
ENTIDADES SELECCIONADAS	% DE LA PO- BLACION TOTAL	ENTIDADES SELECCIONADAS	% DE LA PO- BLACION TO- TAL
Baja California Norte	436.5%	Baja California Sur	27.0%
Chiapas	18.4	Coahuila	34.0
Chihuahua	18.0	Guanajuato	21.0
Distrito Federal	104.4	Guerrero	27.7
Nuevo León	7.8	Hidalgo	34.0
Sonora	0.3	Michoacán	34.5
Tamaulipas	24.8	Querétaro	34.8
		Tabasco	24.0
		Tlaxcala	21.5
		Zacatecas	64.5

Fuente: El Desarrollo Regional de México, Paul Lamartine Yates, 1961.

En estos incrementos de trabajadores que afluyen a las partes en que la productividad es relativamente elevada, no se ha podido determinar, ni aproximadamente, la magnitud de los que pasan de unas actividades a otras.

Como se puede apreciar en el cuadro anterior Baja California Norte y el Distrito Federal, recibieron inmigrantes en gran escala. En general el Distrito Federal y el norte del país atrajeron trabajadores de otras regiones. En contraste entre las entidades ricas, - Baja California Sur y Coahuila, registraron una emigración neta. En los diez de menos recursos, hubo también emigración, exceptuando -- Chiapas, Colima, Morelos y Veracruz no anotados en el cuadro, y que presentaron solo una leve inmigración neta.

En resumen, se puede asegurar que entre 1950 y 1960, poco -- más de tres millones de personas emigraron del campo a la ciudad, - lo que representa casi las tres cuartas partes del crecimiento natural en el campo y una tercera parte del aumento demográfico de todo el país.

a).- Emigración y Bracerismo.- Antes del año de 1959, la --- existencia de la desocupación y subocupación propiciaban en nuestro país la salida de trabajadores al extranjero, principalmente a los Estados Unidos; esta salida representaba para nosotros una pérdida demográfica y además una pérdida de fuerza de trabajo que México ne cesitaba para desarrollar su economía. A partir del año de 1960, la emigración a los Estados Unidos disminuye fuertemente y en nuestros días no tiene la mayor importancia.

Anteriormente el problema se agravaba por el gran número de trabajadores que emigraban al margen de todo control y sin ningún contrato de trabajo, los llamados "espaldas mojadas", de los cuales fueron aprehendidos entre 1950 y 1955 aproximadamente 4,008,000. Estos trabajadores emigran lógicamente por los buenos salarios pagados en los Estados Unidos por su mano de obra.

CUADRO XVI

TRABAJADORES AGRICOLAS CONTRATADOS EN
LOS ESTADOS UNIDOS (1952-1966)

AÑO	TRABAJADORES
1952	197,100
1953	201,380
1954	309,033
1955	398,650
1956	432,916
1957	436,049
1958	432,802
1959	444,418
1960	319,412
1961	296,464
1962	198,322
1963	189,528
1964	179,298
1965	19,970
1966	6,133

Fuente: Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPITULO III

LAS PARTES

SUMARIO

1.- LA ASOCIACION PROFESIONAL

a).- Concepto

I.- Idea de coalición

II.- La asociación y la asociación profesional

2.- NATURALEZA JURIDICA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL

3.- LAS PRINCIPALES CORRIENTES SINDICALES

a).- Sindicalismo Inglés

b).- Sindicalismo Francés

c).- El sindicalismo Católico

d).- Sindicalismo Norteamericano

4.- SINDICALISMO OBRERO EN MEXICO

a).- Los Origenes

b).- El Gran Círculo

c).- La C.R.O.M.

d).- La C.G.T.

e).- Otras Centrales

f).- La C.T.M.

5.- ORGANIZACION OBRERA EN MEXICO

a).- Los Sindicatos

b).- Federaciones y Confederaciones

6.- LA ORGANIZACION PATRONAL

7.- ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION PATRONAL.

a).- Los sindicatos.

LAS PARTES
INTRODUCCION

La determinación de las rentas del trabajo pone frente a -- frente a los grupos de asalariados y empresarios. Como sea que la - renta salarial es ingreso para los trabajadores y un costo para los empresarios. Existen, desde luego, muchos otros antagonismos sociales basados en la posesión de riquezas o en la posesión del Poder. En uno y otro caso, el grupo lucha por su libertad y su existencia - hasta que no le son reconocidos un mínimo de derechos. La lucha cuyo objeto es el reconocimiento de dicho mínimo de personalidad es, - en ocasiones, más importante que la encaminada a obtener un aumento de riquezas. En un caso se da un antagonismo radical, en el otro un antagonismo menor.

De la oposición antes descrita, nace un conflicto entre ambas partes. En seguida estudiaremos las relaciones entre patrones - y asalariados, analizando los medios con que cada grupo cuenta para contender al establecerse la lucha entre ellos.

1.- LA ASOCIACION PROFESIONAL

a) Concepto.

I.- Idea de coalición. Cuando nos damos cuenta que el derecho colectivo del trabajo contiene varias instituciones, inmediatamente nos percatamos de una realidad innegable: esas instituciones se han realizado gracias, en gran medida, a una primera realización; la conquista de la libertad de coalición.

Acertadamente nos dice Paul Pic: "Se designa con el nombre de coalición, la acción concertada de cierto número de trabajadores o de patronos, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes".

Al definir la coalición en la forma anterior podemos notar claramente que no se identifica con la asociación profesional, aunque evidentemente es un antecedente de la misma. En realidad, la coalición es producto de la necesidad histórica impuesta a los trabajadores en su trato con los patronos, caracterizado por una desigualdad insultante e injusta, y que el trabajador no podía seguir soportando, por lo cual tuvo que reaccionar uniéndose con sus compañeros de trabajo para mejorar y defender sus intereses comunes y profesionales.

Tenemos que aclarar que la coalición es la simple reunión de trabajadores o patronos para estudiar la mejor defensa de sus intereses comunes; por lo cual la misma no necesariamente desemboca en una huelga, en una asociación profesional, o en un lock-out.

En la actualidad es concebida, también como arma de los pa--

tronos, pero nos bastaría echar una mirada a la historia para darnos cuenta que la coalición es un derecho por el cual tuvo mucho que pagar la clase obrera. Desde la negativa a la coalición de la famosa Ley Chapelier pasando por los innumerables esfuerzos del movimiento obrero inglés, cristalizados en el siglo XIX, cuando mediante las leyes de 1799 y 1800, ésta dejó de ser un acto prohibido, hasta llegar a la modificación del 15 de mayo de 1881, de los artículos 414 y 415 del código penal de Francia, en la cual se admitió la libertad de coalición, suprimiéndose como delito, ha sido siempre el trabajador, quien ha dado la batalla por un derecho que, en justicia e históricamente le corresponde. De ahí, que nosotros tenemos la necesidad de dejar asentado algo irrefutable; la libertad de coalición es un derecho que tienen los trabajadores para unirse en defensa de sus intereses comunes.

II.- La asociación y la asociación profesional.- El origen etimológico e histórico de la asociación profesional lo encontramos en la explicación dada por Narciso Noguera, citado por el maestro Mario de la Cueva: "Sindicato, proviene de síndico, que las lenguas romanas tomaron, a su vez del latín *syndicus*, voz con que significaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (*syndicos*) era el que asistía en justicia, el defensor, o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Les cuadraba a estos sentidos la composición de la palabra: *Syn*, igual a, con; *dico*, de dique, justicia (en oposición a fuerza).

Otra acepción fue la de la cosa perteneciente al común. La voz sindico retuvo en las lenguas romanas el concepto de procuración y representación de los latinos y de ella se formó sindicato, que en la significación de asociación profesional, hemos tomado en Francia⁽¹²⁾

Por lo que se refiere al origen de la palabra sindicato, es suficiente con las palabras anteriormente transcritas; por lo que respecta a las causas específicas que dieron nacimiento a la asociación profesional, mencionaremos algunas bastante importantes.

Al sucederse la revolución industrial trajo consigo una serie de impresionantes cambios sociales. Surge revolucionariamente el maquinismo que desplaza a miles de trabajadores; los adelantos técnicos logrados dejaban desamparados a muchos obreros; en aras de un dudoso progreso, la deshumanización alcanza grados increíbles.-- El avance tecnológico, y su efecto inmediato, la ambición de obtener un lucro ilimitado producen un estado de miseria pocas veces -- contemplado. El cuadro era desolador: niños obligados a labores inadecuadas; mujeres trabajando salarios miserables; jornadas de trabajo inhumanas, inseguridad y carencia de protección contra enfermedades, accidentes de trabajo y vejez; represiones violentas contra miles de trabajadores. A las postrimerías del siglo XIX contemplá**ba**mos un futuro poco optimista para la clase trabajadora. Esta situación se agrava antes de la primera guerra mundial, y más tarde se -

(12) De la Cueva, Mario Derecho Mexicano del Trabajo Ed. Porrúa. 4a. Ed. México 1961 Pág. 276.

produce un verdadero colapso con la depresión de 1929. Frente a este verdadero caos el obrero se defiende; sólo le queda un camino posible: la unión. Se coaliga con los suyos para defender sus intereses, y cuando se da cuenta de la fuerza lograda, decide hacer permanente esa unidad formando la asociación profesional. Esta tiene su razón de ser en la lucha de muchos años: Es una institución históricamente necesaria; la batalla de los trabajadores adquiere su carácter de permanente. En el futuro, el empresario no podrá establecer unilateralmente las condiciones del trabajo; frente a él miles de obreros se organizan a través de sindicatos y buscan un trato más justo, más humano e igualitario. La historia no puede retroceder, y un voraz liberalismo económico queda atrás; en su lugar aparece -- una nueva etapa histórica; la era de un derecho social se hace indispensable.

Además de las causas descritas, y como lo señala el maestro Mario de la Cueva, la asociación profesional tuvo su influencia definitiva de las diversas corrientes sociales, destacándose frente al individualismo y liberalismo las teorías de Comte, el organicismo sociológico, la Escuela Sociológica Francesa y las diferentes corrientes asociacionistas. Cobrando suma importancia la tesis de --- Gierke y Adam Muller quienes sostuvieron la existencia de los grupos sociales, no pudiéndoles desconocer el derecho, éste debe reconocer su existencia, porque la función del orden es regular todas las relaciones sociales. Una influencia fue decisiva para la asociación profesional: el socialismo.

2.- NATURALEZA JURIDICA DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.

Para buscar el fundamento jurídico de la asociación profesional debemos ver las relaciones y diferencias que guarda este fenómeno en relación a otros similares como son el derecho de reunión, la sociedad y la asociación.

De acuerdo con Hauriou, "la reunión se compone de hombres -- que se agrupan momentáneamente, con el único fin de estar juntos -- o de pensar conjuntamente", lo cual nos remite a pensar que esa reunión puede manifestarse en forma privada o pública. Siguiendo el -- pensamiento del jurista francés nos damos cuenta que él concibe la posibilidad de que las personas se reúnan y expresen sus ideas públicamente. En un principio esta posibilidad fue considerada como -- un peligro para el estado, con el tiempo, y gracias a una lucha --- constante por la libertad, en casi todos los países democráticos, -- la libertad de reunión se impuso como un derecho público del hombre frente al Estado. Esta idea está completamente de acuerdo con lo expresado por el maestro Mario de la Cueva cuando dice: en su esencia, la libertad de reunión es una de las formas de los derechos de petición y de libre emisión del pensamiento.

En cuanto al derecho de sociedad, Planiol lo definió de la siguiente manera: "La sociedad es un contrato por el cual dos o más personas deciden formar un fondo común mediante las aportaciones de cada una de ellas, con el fin de dividirse los beneficios que pueden resultar".

El ordenamiento Civil que nos rige en su artículo 2688, dice:

refiriéndose a la sociedad: "Por el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a cambiar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial. "Como po demos percatarnos el derecho de sociedad pertenece al campo de las obligaciones, y sus efectos se dejan sentir en el patrimonio de las personas.

La idea de asociación como agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común, tiene su origen en el artículo primero de la ley francesa del 10. de Julio de 1901. Este precepto decía: "La asociación es el convenio por el cual dos o más personas ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su actividad, con un fin distinto al reparto de beneficios".

En el artículo 267 del código civil que nos rige, se preceptúa: "Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico constituye una asociación".

Las diferencias entre sociedad y asociación saltan a la vista. La primera responde generalmente a una finalidad económica: la segunda se dirige a un fin esencialmente distinto: la vida social.

Al hacer el estudio de la naturaleza de la asociación profesional inmediatamente pensamos en hacer la comparación entre el derecho general de asociación y el derecho de asociación profesional.

Hemos dicho reiteradamente que el derecho de asociarse, y --

por lo tanto, el de asociación profesional, fue visto como una prolongación de los derechos naturales del hombre, y más específicamente, como una simple manifestación del derecho individual de asociarse con los semejantes.

El profesor alemán Nipperdey dice que es necesario distinguir perfectamente la libertad de asociación de la asociación profesional. Pues mientras el primer derecho contiene la libertad de asociarse para la realización de todos los fines que no sean contrarios al derecho, la libertad de asociación profesional es el derecho de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo y de la economía, esto es, la libertad de asociación concede únicamente protección contra el poder público y contra el Estado, en tanto que la segunda libertad concede una protección contra determinados poderes sociales y contra ciertos particulares. Como dice el Dr. de la Cueva, el derecho de asociación en general es una garantía frente al Estado y su propósito esencial es impedir la arbitrariedad del Estado; en cambio la asociación profesional es un derecho frente a la clase social opuesta, esto es, no se da frente al Estado, sino que es una vía de los miembros de una clase social frente a los miembros de otra clase social. Así pues, frente al derecho universal del hombre a asociarse con los demás, nace el derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. De lo anteriormente expuesto podemos decir que la verdadera naturaleza jurídica de la asociación profesional se encuentra en la búsqueda de mejores condiciones de

vida para los trabajadores.

3.- LAS PRINCIPALES CORRIENTES SINDICALES.

El sindicalismo contemporáneo es un producto del liberalismo porque ésta doctrina obligó a los trabajadores a unirse en defensa de sus intereses y porque el estado abstencionista por definición en el fenómeno económico, tuvo que conformarse, con ser el espectador en la lucha social: se acogió el sindicalismo a la doctrina liberal y reclamó libertad para luchar con la clase patronal y mejorar las condiciones de trabajo; pero cuando se sintió fuerte, se propuso modificar la organización económica para lo cual creyó indispensable la desaparición del actual orden político y su sustitución por uno nuevo. (13)

La primera etapa de la vida sindical es común a todos los movimientos obreros, pues no se puede estudiar la evolución laboral de cada país como un hecho independiente y aislado, ya que la comunicación alcanzada actualmente entre los distintos países de la tierra no tiene precedentes; podemos afirmar que vivimos en un mundo verdaderamente comunicado, donde los movimientos de población, determinados, en gran parte, por la nueva forma de producción, son causantes de grandes cambios sociales.

Por lo que hace a la segunda parte del sindicato, esta si presenta grandes discrepancias, ya que no se ha podido ponerse de acuerdo sobre los medios para lograr la transformación de la sociedad así como tampoco se ha llegado a un común denominador sobre los principios del nuevo régimen.

(13) De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.-Ed. Porrúa. 4a. Ed. México 1961 Pág. 291.

Antes de explicar la situación contemporánea que guarda el - sindicalismo con distintos países, nos proponemos mostrar aunque muy brevemente, las diferentes corrientes sindicales que históricamente sirven de apoyo a todo el movimiento obrero del siglo XX.

a.-) Sindicalismo Inglés. En Inglaterra durante el siglo --- XVIII la asociación profesional vivió en forma oculta. La coalición de trabajadores o de patronos fué prohibida en el año de 1799 y este hecho agravó el problema. Más tarde y contra las leyes penales - triunfó el reconocimiento de la libertad de coalición, y desde entonces ya no se pudo detener la marcha de los derechos humanos.

El movimiento sindical inglés tiene su principio en el siglo XIX, cuando a toda costa se busca la reforma de la legislación del trabajo y se forman los trade unions. Roberto Owen es el iniciador de lo que se puede llamar el socialismo inglés, así como también el gran alentador del movimiento en favor de las trade unions y de la reforma de la legislación del trabajo. El sindicalismo inglés trató de pasar de la lucha local contra cada empresario a la revolución social. La primera etapa es explicable para nosotros de la siguiente manera: los Trade Unions intentaron devenir en una Trade Union. Una de las características del movimiento sindical encabezado por Owen fue la de evitar los medios violentos, pues él pensaba que la violencia no conducía a nada y que las reformas se debían obtener por medio del parlamento. Influido el sindicalismo inglés por el pensamiento socialista, pero no siendo partidario de las acciones violentas y revolucionarias tuvo el carácter del pueblo inglés. Solamente

de esta manera nos podemos explicar los rumbos que tomó el sindicalismo inglés que al amparo de la idea de la Federación de Gremios, pugná por un nuevo concepto de la soberanía, dentro del cual el Estado no la ejerciera ya como poder único indivisible y supremo, --- fuente de toda legislación e instancia última en todos los problemas sociales, sino basada en la opinión de varios autores, hizo surgir las doctrinas pluralistas de la soberanía. Según estas doctrinas el Estado ejerce una soberanía relativa, y esto es porque existen grupos sociales que efectivamente ejercen un poder sobre los hombres, como serían los gremios.

En Bodenheimer encontramos el resumen de esta doctrina: "pero el ataque de mayor alcance contra la teoría clásica de la soberanía lo ha hecho el grupo de autores que se denominan pluralistas políticos. Los pluralistas opinan que la autoridad del Estado como creador del derecho, no es exclusiva; hay, dentro del Estado, grupos y asociaciones cuyo poder normativo está coordinado con el del Estado y es de igual rango que el de éste. No tratan los pluralistas, como los anarquistas de abolir el Estado, quieren unicamente privarle de soberanía. Señalan el hecho de que el hombre, además de ser miembro del Estado. se asocia normalmente dentro del mismo con otros grupos cuya autoridad acata y respeta voluntariamente. Tales grupos pueden ser por ej., una iglesia, una organización profesional, un gremio o un sindicato. La doctrina pluralista sostiene que esos grupos son o deben ser autónomos y estar en paridad con el Estado. En su esfera particular deben ser considerados tan soberanos-

como el Estado en la suya".(14)

Que esos postulados sean vigentes es cuestión de analizar el panorama del sindicalismo inglés contemporáneo; pues en muchas ocasiones la historia y la realidad contradicen a la doctrina y a la teoría. Como quiera que sea, debemos tener siempre en la memoria -- las ideas que abanderaron al sindicalismo inglés clásico, pionero -- y transformador de cualquier movimiento sindical al que nos quera-- mos asomar.

b).- Sindicalismo francés.- En Francia el sindicalismo toma cursos distintos al de los ingleses, debido a que el sindicalismo -- francés está basado en una gran tradición: la revolucionaria. Es ne cesario aclarar que el sindicalismo francés hizo uso de medios violentos dentro de su movimiento obrero; debido tal vez a que tuvo -- que combatir leyes tan injustas como la Ley Chapelier y el Código -- Penal.

Bajo la influencia del pensamiento socialista, especialmente el de Proudhon y Marx, surge el sindicalismo, que podría definirse, como la doctrina y tendencia sociales que procura la transformación de la sociedad, del orden jurídico y del Estado por procedimientos puramente sindicales y su substitución por una nueva organización, -- cuyo núcleo sería el sindicato. Esta corriente crítica al sistema -- capitalista, pero no acepta el colectivismo ni la destrucción de to da la organización social; busca en la confederación de los sindica tos y del derecho de propiedad de los hombres que trabajan, la fór-

(14) Bodenheimer, Edgar, Teoría del Derecho, Ed. F.C.E. 3a. Ed. 1966
Pág. 82.

mula de la nueva vida social.

Se diferencia el sindicalismo francés del inglés en su afán de separar a los sindicatos de los partidos políticos, independizándose, y buscando una autonomía que le permitiera transformar, sin compromisos políticos, revolucionariamente a la sociedad. El maestro de la Cueva al que vamos siguiendo en todas estas explicaciones desprende de la lectura de la Charte d' Amiens que el sindicalismo francés se basa en la unión de todos los trabajadores, sin importar sus credos filosóficos o políticos. Las uniones de trabajadores deben mantenerse ajenas a los partidos políticos y deben procurar la realización del sindicalismo por métodos propios. Estos fines sindicales son dos, una finalidad cotidiana, mejoramiento de las condiciones de vida y una finalidad de futuro, la emancipación integral de la clase trabajadora. La primera finalidad la realizan por medio de exigir la firma de contratos colectivos, de exigir la fijación de tarifas uniformes de salarios y la aplicación de métodos humanos en el trabajo y otras prestaciones. Una arma para la realización de estos fines la encuentran los trabajadores en la huelga, ya sea parcial o general. En la actualidad el movimiento sindical francés sostiene muchas ideas que aún perteneciendo a los primeros pasos del sindicalismo tienen vigencia actual.

Nos hemos referido hasta estos momentos al sindicalismo clásico o sea hemos analizado brevemente el Sindicalismo Inglés y Francés pero no podemos limitar nuestro análisis a estas corrientes por que hay otras que enriquecen las ideas expuestas y además ofrecen -

otras respuestas, que pudieran ser más adecuadas para el movimiento obrero en general.

c).- El sindicalismo Católico. La Iglesia Católica se dió -- cuenta de la gran importancia que estaba tomando el movimiento obre y del peligro de que la clase trabajadora tuviera nexos con asociaciones socialistas; para evitar ésto la Iglesia trató de adueñarse del movimiento obrero. El Obispo Ketteler en el año 1864 señaló el camino: "El Cristianismo puede favorecer de la manera más feliz la tendencia moderna de ayudar a las clases obreras por las asociaciones, Sería, de nuestra parte, una gran locura el mantenernos apar tados de este movimiento, porque el impulso parte principalmente de hombres hostiles al Cristianismo. El aire conserva sus propiedades- aunque el impío lo respire".

La Iglesia Católica tuvo miedo de que las tendencias socia-- listas se adueñaran de las conciencias de los obreros y quiso lograr la organización de los trabajadores de acuerdo con las enseñanzas - de la Iglesia. Por lo tanto, la asociación de los trabajadores ten-- dría una doble finalidad: Difundir los principios de la Religión Ca tólica y lograr un mejoramiento en las condiciones de vida, por me-- dio de la doctrina social de la Iglesia.

En el movimiento sindical católico han influido poderosamen-- te tres documentos, La Encíclica Rerum Novarum de León XIII, la En-- cíclica Quadragessimo Anno de Pio XI y el Código Social de Malinas.

La asociación profesional se funda en el derecho natural y - el Estado debe reconocerla y respetarla. El Papa León XIII lo afir--

mó en la Enciclica Rerum Novarum:

"Ahora bien, aunque estas sociedades privadas existen dentro de la Sociedad civil, y son de ella como otras tantas partes, sin embargo, de suyo y en general no tiene el Estado autoridad pública o poder para prohibir que existan. Por que el derecho de formar tales sociedades privadas es derecho natural al hombre, y la Sociedad civil ha sido instituída para defender, no para aniquilar, el derecho natural; y si prohibiera a los ciudadanos hacer entre si estas-asociaciones, se contradiría a sí propia, porque lo mismo ella que las sociedades privadas nacen de este único principio, a saber, que son los hombres por naturaleza sociables". (15)

En los primeros años el sindicalismo católico se inclinó por que los sindicatos fueran mixtos, pero más tarde se dieron cuenta de la ineficacia del sindicato mixto y entonces la Iglesia se inclinó a favor del sindicato libre. La Iglesia hubiera querido ver crecer los sindicatos católicos, pero esto fracasó en lo general. Como resultado de este fracaso la Iglesia tuvo que aceptar que los sindicatos católicos se unieran con asociaciones neutras, esto es, con aquellas que no tuvieran una postura contraria a la religión, y permitió que los trabajadores católicos a falta de organizaciones propias, ingresaran a los sindicatos neutros, pero siempre se opuso a que sus miembros tuvieran nexos con las asociaciones socialistas.

La asociación profesional católica, según queda indicada, -- tendría una doble finalidad: Sería guardián y propagandista de la -

(15) Citado por De la Cueva, Mario Ob. cit. pág. 305.

religión y de la doctrina social de la Iglesia; así lo dice Leon -- XIII en la Encíclica Rerum Novarum:

"Mas es clarísimo que a la perfección de la piedad y de las costumbres hay que atender como a fin principal, y que él debe ser ante todo el que fija íntimamente el organismo social. Pues, de lo contrario degeneraría en otra suerte de sociedades, y valdrían poco más que las asociaciones en que ninguna cuenta se suele tener con la religión. Por lo demás, ¿qué importa al obrero haberse hecho rico con la ayuda de la asociación, si por falta de su alimento propio, corre peligro de perderse su alma?" (16)

El segundo fin de la asociación profesional es el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores: La doctrina social de la iglesia reconoce que hay a veces una división de clases, pero no acepta la lucha social. Trata de modificar la situación pero es enemiga de la violencia predicada por el sindicalismo francés. En el Código Social de Malinas, en uno de sus párrafos expresaba, con toda claridad: "es de desear que, por medio de acuerdos conocidos con el nombre de Contratos Colectivos de Trabajo los sindicatos de patronos y obreros tengan entre sí un vínculo y un punto de apoyo. Estos contratos tienen por sí asegurar a los dos elementos de la producción la estabilidad de su colaboración, necesaria para el ordenamiento pacífico de la vida profesional."

En el fondo la idea central del sindicalismo católico es la

(16) Citado por De la Cueva Mario.- Ob. Cit. pág. 306.

de armonizar el capital con el trabajo.

Finalmente en el libro de Artajo y Cuervo, Doctrina Social - Católica de León XIII y Pío XI, se dice en uno de sus puntos:

"IV. Queriendo la Iglesia que las asociaciones sindicales -- sean instrumentos de concordia y de paz, sugiere la institución de comisiones mixtas como un medio de unión entre aquellas". Y en otro numeral afirma: V. La iglesia quiere que las asociaciones sindicales sean establecidas y regidas según los principios de la fe y de la moral cristianas."

d).- Sindicalismo Norteamericano. Al lado de los países del viejo continente, surge el país liberal por excelencia: los Estados Unidos de Norteamérica. Vertebrando su historia en los principios de la democracia, los Estados Unidos es un pueblo que prontamente se pone a la cabeza de la llamada sociedad industrial.

Es lógico que el desarrollo del movimiento sindical angloamericano se haya forjado por rumbos muy diferentes al del europeo. Algunos de los aspectos más sobresalientes de la corriente sindical norteamericana, los encontramos, como lo señala Gallart Folch, en circunstancias." que no se plantean al europeo, porque a la formación de clases norteamericana, concurren preponderantemente elementos humanos de orígenes muy distintos, inmigraciones de razas diferentes, y ello caracteriza algunas de las primeras fases de su desenvolvimiento, e influye en las demás".

Agrega este autor que las condiciones del medio geográfico - y económico norteamericano son muy distintas a la de los países in-

dustriales europeos, y ello no solo marcara su impronta en el progreso de este movimiento, sino que precisamente en la peculiaridad de este medio geográfico, en el ritmo de su colonización, en las excepcionales condiciones favorables para lograr su bienestar económico de sus pobladores, radica la explicación de que su sindicalismo haya resistido a la politización ideológica del movimiento, tan general en otros países, y que haya cuajado, finalmente, en una fórmula de mayor convivencia y solidaridad con los otros sectores del país, en otras palabras, que se mantenga un tanto alejado del dogma extremista de la lucha de clases. Además, como lo manifiesta el autor de referencia, si añadimos que la jurisprudencia, en la homologación legal de la asociación obrera, tuvo aquí mucho mayor transcendencia que en país alguno (incluso que en Inglaterra, a la que se semejava por la importancia de su common law sobre el derecho escrito), quedará demostrado el especial interés que presenta el estudio de la evolución del movimiento sindical de Norteamérica.

4.- SINDICALISMO OBRERO EN MEXICO.

a).- Los Orígenes.- El movimiento sindical mexicano presenta peculiaridades propias, es un movimiento de origen anarcosindicalista, pero posteriormente abandona sus principios, participa en la revolución de 1910-1917 y adopta oficialmente la ideología de la revolución nacionalista. Se convierte, así, en un sindicalismo casi exclusivamente de negociación.

A medida que el país se va industrializando, que van apareciendo las primeras fábricas textiles, que se van mejorando las téc

nicas de producción en las minas y que avanzan las comunicaciones - en el país por medio del tendido de las líneas de ferrocarril, una parte del campesinado y del artesanado se va desplazando hacia la industria y forma los primeros núcleos de una clase obrera todavía muy arraigada a la tierra y al pequeño taller individual.

En 1923 las condiciones del trabajador en México eran pésimas en las minas, la jornada de trabajo era de 24 a 60 horas consecutivas: el salario real era de 18 centavos por 18 horas de trabajo (12 centavos para las mujeres y los niños). En 1824 existen ya 50 fábricas textiles que ocupan a 12,000.00 obreros y el salario era de 37 centavos diarios.

Dentro del régimen liberal que sucedió a Maximiliano, estallaron las primeras huelgas, en donde los trabajadores pedían que el horario de trabajo de las mujeres fuese de 14 horas para que pudieran atender los quehaceres del hogar.

Siguió aumentando el crecimiento industrial del país y en el año de 1880 se contaban ya 400 fábricas textiles que daban trabajo a cerca de 80,000.00 obreros; por otra parte la minería también se acrecentó y la industria extractiva empleaba a 70,000.00 hombres.

En el panorama antes descrito podemos darnos cuenta que en México nace una clase obrera completamente inestable como proletariado y pronta para regresar a la tierra.

Del problema descrito se dan perfectamente cuenta algunos obreros fourieristas o anarcosindicalistas y forman pequeños centros de estudios. El movimiento obrero se dedica durante décadas a defen

der al artesanado por medio de mutualidades, sin intervenir para nada en política; más tarde se inician sindicatos apolíticos en cuanto son dirigidos por anarquistas; finalmente, estos sindicatos tratan de coordinarse en un plano nacional, y es entonces cuando comienzan a formular un programa nacional y a preocuparse por los intereses de la sociedad entera tal como la ven los obreros. Luis Chávez Orozco caracteriza así los objetivos del movimiento obrero mexicano en sus albores: "La lucha de la pequeña burguesía puesta a la cabeza de las masas proletarias persiguió dos objetivos: primero, defenderse a sí misma; segundo, defender a su aliado, para debilitar al adversario de ambas. El primer objetivo se deseaba lograrlo por la organización mutualista y la cooperativa. El segundo por el fomento del espíritu de solidaridad, por la reglamentación del trabajo, por la conquista del derecho de huelga y por la amenaza de la revolución social". (17)

Conocemos poco, de las publicaciones de las primeras sociedades obreras. Juan Cano, con el escultor José María Miranda, crean la Gran Familia Artística, en el ex-convento de Santa Clara, institución que despertó entre los artesanos el espíritu de asociación.

Entre 1864 y 1886 se crean varias sociedades entre las que se cuentan la Fraternidad de Sastres, la Sociedad de Artesanos y Agricultores, la Sociedad Artística Industrial entre otras. Todas estas sociedades tenían carácter mutualista.

El mutualismo, como última defensa del artesanado, pronto de-

(17) Citado por Alba, Victor.- Historia del Movimiento Obrero en América Latina. México, Ed. Limusa, Wiley, S. A. México, 1964. -- Pág. 436.

sapareció. "El zapatero Fortino Diosdado, en 1876, reconoce: Las sociedades mutualistas, más tarde o más temprano, tendrán que adoptar el sistema cooperativo, porque, como indicaba Ricardo Velai, éste -- (el mutualismo) los libra del hospital, y aquél (el cooperativismo), los salva de la miseria y, lo que es más, de la garra venenosa del hombre y de la codicia del capital, que hoy, más que nunca, es el mayor y más encarnizado enemigo del trabajo". (18). Como podemos apreciar esta clase de artesanos cooperativistas no tenían nada de revolucionarios.

Por otra parte es significativo que en México casi no haya -- utopistas. Del único de que se tiene noticias es de Juan Nepomuceno Adorno quien a través de sus utopías Los Males de México (1858) y La Armonía del Universo (1862-1882), nos ofrece en el primero una especie de teoría pseudomarxista: "el trabajo es la fuente de toda riqueza, de todo valor; El trabajo del hombre -dice- es superior a toda fuerza física. La solución de los males de México, se halla, pues, en el trabajo; trabajando, cualquiera puede enriquecerse y contribuir a la felicidad de la nación, en que un sistema de papel moneda representativo del trabajo permite el control de todos los ciudadanos". (19)

"Un sastre griego, Polonio C. Rhodakanaty, educado en Viena y Berlín y adepto de Fourier llegó a México en 1861. Escribió una -- Cartilla Socialista, o sea el Catecismo elemental de la Escuela de --

(18) Citado por Alba, Víctor Ob. Cit. Pág. 437.

(19) Citado por Alba, Víctor Ob. Cit. Pág. 437.

Carlos Fourier. El falansterio, reeditado en 1879; en 1864 El neo--panteísmo. Consideraciones sobre el Hombre y la Naturaleza, y en --1872, unos apuntes biográficos de los más célebres comunistas franceses. En uno de sus libros exclamaba: Pueblo, no más gobiernos, --abajo las tiranías. Paso al garantismo social. En 1866 consiguió --crear en Chalco una Escuela Moderna y Libre. Dos estudiantes, Herme--negildo Villavicencio y Francisco Zalacosta, y un obrero sombrerero, Santiago Villanueva, fueron sus más próximos discípulos. Mientras --Zalacosta propagaba ideas socialistas. Rhodakanaty y Villanueva de--fendían el mutualismo. Entre tanto, Zalacosta organizaba un club So--cialista de Estudiantes. Zalacosta dirigió La Internacional y Mata--Rivera, otro de sus discípulos fue fundador del Socialista". (20)

El fourierismo tuvo gran influencia en los Congresos Obreros, donde los marxistas eran minoritarios. Por otra parte debemos tomar en cuenta que los artesanos eran sumamente nacionalistas como lo --indica esta frase del periódico La Unión de los Obreros: "Buscar el engrandecimiento de nuestro país por medio del trabajo protegido --por las leyes sabias y adaptables a nuestras necesidades; no quere--mos preponderancia de una clase sobre la otra".

En 1878 se fundó en México un efímero Partido Comunista Mexi--cano, quien tenía entre sus miembros más distinguidos a Alberto San--ta Fé quien era marxista a medias y a medias bakuninista.

Santa Fe redactó una Ley del Pueblo que ocasionó que los pe--

(20) Alba, Víctor Ob. Cit. Págs. 437 y 438.

riódicos que la publicaron fuesen suspendidos.

b).- El Gran Círculo.- Los socios del Gran Círculo de Obreros fundada en 1870, tenían prohibido pertenecer a partidos políticos, -- aunque no participar individualmente en política. Solicitaba una Ley-Protectora del Trabajo y se proponía luchar por la emancipación de -- los trabajadores, usando como medio final la Revolución Social.

Las disensiones entre marxistas y bakuninistas se reflejaron -- también en México. El Gran Círculo seguía adherido al Comité de Lon--dres de la Internacional y se consideraba socialista. El 20 de Noviembre de 1874, el Gran Círculo de Obreros formuló un "Reglamento para -- regir el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México-- que nunca fue aplicado. Merece destacarse porque constituye el primer anhelo en México de Contrato Colectivo de Trabajo.

En 1880, el Círculo desaparece después de haber logrado reunir a casi 8,000.00 miembros.

Del Gran Círculo surgió el Gran Círculo Reformista, dirigido-- por González y cuyo organo era el Hijo del Trabajo. En 1874 se propu--so reunir un Congreso Socialista Internacional en México que no lle--gó a celebrarse. En Enero de 1876 se convoca a un Congreso Obrero por varias sociedades de resistencia, el cual al reunirse en Marzo creó--la Gran Confederación de las Asociaciones de Obreros, se declaró apo--lítica y extraña a las influencias del Poder Público.

"Este es, acaso, el período de la historia de Mexico en que-- el movimiento obrero adquiere, si no más fuerza, más vitalidad ideo--lógica. Las huelgas son frecuentes, las polémicas constantes, y la --

prensa obrera más numerosa que en cualquier otro momento. La presión del problema social era bastante fuerte como para que Porfirio Díaz al alzarse contra Lerdo, levantara fácilmente a los campesinos prometiéndole la expedición de una ley agraria. Inmediatamente después de tomar Díaz el poder. El Socialista se publicó diario, pero al poco tiempo desapareció, lo mismo que la Gran Confederación y todas las demás organizaciones obreras" (21)

El 6 de Marzo de 1876, el Círculo reunió el primer Congreso Obrero Permanente con el lema " Mi libertad y mi derecho ". En su seno había una mayoría mutualista y cooperativista, y una minoría que conocía las doctrinas de Marx y de Bakunin. José María González califica a los dirigentes del Círculo de traidores y vendidos por haber aceptado del gobierno un local en el cual se instalase su sede.

En Enero de 1880 se reunió el segundo Congreso Obrero, presidido por Carmen Huerta. Celebró sesiones intermitentemente durante cuatro meses y acabó disolviéndose porque varios de sus miembros querían imponerle una postura política en favor de determinados candidatos.

Durante la revolución la Casa del Obrero Mundial firma un pacto con Don Venustiano Carranza y organiza los llamados "Batallones Rojos" para luchar a su lado contra los campesinos más radicales. Esto le permite ejercer cierta influencia para obtener una legislación social amplia.

El movimiento obrero ha seguido en México un camino inverso

(21) Alba Victor. Ob. cit. pág. 440.

al que tuvo en Europa; en ésta los intelectuales crearon una doctrina y luego organizaron a los trabajadores de acuerdo con ella; en México "El movimiento fue organizada por los propios obreros, sin programas ni doctrinas previos, los que han venido formándose posteriormente mediante el ensayo y la práctica" (22)

Así como la organización obrera moderna en los Estados de la República es anterior a la de la Capital, la legislación social aparece también primero en los Estados que en la Federación. En 1904 se promulga en el Estado de México una ley de accidentes de trabajo; en 1914 Veracruz da la primera ley de trabajo de todo el País, seguida por los de Yucatán y Coahuila, que reconocen, reglamentándolo, el derecho de huelga.

La Legislación Social de la Revolución puede resumirse en las siguientes fechas: Constitución de 1917, con el artículo 123 -- que es la base de todas las leyes subsiguientes: 1931, se publica la Ley Federal del Trabajo aún en vigor; 1939 se aprueba el Estatuto Jurídico de los Empleados del Estado.

c).- La C. R. O. M.- En Octubre de 1917 se reunió en Tampico un Congreso Obrero. Este Congreso marca el término de la influencia anarquista en el movimiento obrero mexicano, al decidir que los grupos doctrinarios debían actuar fuera de las organizaciones sindicales. Sin embargo la cláusula segunda de los acuerdos del Congreso de Tampico, transigiendo con los anarquistas, proclamó como finalidad la comunización de los medios de producción.

El primero de Mayo de 1918 se celebró el tercer Congreso Na

(22) Citado por Alba, Victor Ob. Cit. pág. 442.

cional Obrero. Decidió aplicar el acuerdo del Congreso de Tampico -- de crear la Confederación Regional Obrera Mexicana. "La C.R.O.M.--- declaró que la desigualdad reinante tiene su origen en la centralización de la propiedad de la tierra y de toda la riqueza natural y social y, por lo tanto, la clase desheredada sólo puede encontrar - su manumisión en la descentralización de la propiedad de la tierra y de toda riqueza natural, y en una equitativa distribución de la - riqueza social entre los que concurren a su creación por el esfuer- zo o la inteligencia. Se declaró también apolítica - pero no antipolítica-. El Congreso, además afirmó que el problema social tiene -- por origen el problema económico y que éste no podrá resolverse --- mientras los productos de la tierra en todas sus aplicaciones se ha llen acaparados por una minoría que no es productora. Aunque el Con greso ofreció su colaboración al gobierno, pidió que los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sean inapelables- lo cual - las sustrae al mismo gobierno-. Ofreció, finalmente, ayuda al go--- bierno para que implantara las medidas pedidas por el Congreso; si- no lo hacía, los trabajadores resolverían sus propios problemas --- atendidos a sus propias fuerzas. Abiertamente, pues, se pasa de la acción directa a lo que en Europa se calificaba, en aquella época, - de reformismo." (23)

Durante sus primeros años la C.R.O.M. demostró cierta comba-

(23) Alba, Víctor Ob. Cit. pág. 443.

tividad porque en su seno había muchos de sus elementos que se formaron en las filas de la Casa del Obrero Mundial. Luego, por una serie de circunstancias de política interior, la Central perdió su empuje, se le escindieron grupos importantes y surgieron otras centrales.

La C.R.O.M. participó en la creación, en 1918, junto con la A.F.L. Norteamericana, de la C.O.P.A., dos de cuyos Congresos se celebraron en México en 1921 y 1924. La C.R.O.M. se adhirió también en 1919 a la Federación Sindical Internacional. La C.R.O.M. estaba dirigida en realidad por el grupo acción, congregado en torno a --- Luis Napoleón Morones, que ejerció una gran influencia porque encauzó la política de la C.R.O.M. durante años, porque formó muchos dirigentes obreros, como porque, al ser atacado, acarrió la desaparición del Partido Laborista y la minimización de la fuerza de la C.R.O.M. En la Convención de la Federación de Sindicatos Obreros del D.F. en 1924, Reinaldo Torres anunció un cambio de táctica. "Ya no son las demostraciones destructoras las que van a proclamar los derechos de los trabajadores, sin tomar en cuenta ninguna consideración nacional. Actualmente, todos los actos de la Confederación están apegados a la más amplia justicia y tienden a consolidar los derechos de los trabajadores dentro de una serie de procedimientos razonables evolutivos. No se trata de destruir el capital; se trata de consolidar el trabajo y el capital armónicamente; todo para el beneficio del trabajador (24)

Y en su VI Conferencia de 1924, la C.R.O.M. nombró como pre-

(24) Alba, Victor, Ob. Cit. pág. 445.

sidente suyo a Plutarco Elías Calles y declaró socialista el gobierno que él iba a presidir. En la Convención del Partido Laborista en Diciembre de 1928 Lombardo Toledano propone la disolución del mismo para robustecer la C.R.O.M.; de ahí parten las diferencias entre -- Luis Napoleón Morones y Lombardo Toledano, que acaban con la creación por el último de la C.T.M.

Cualquiera que fuere la causa que la inspiró, la separación de Lombardo marcó el final de la hegemonía de la C.R.O.M. en el movimiento sindical. Otras escisiones anteriores que condujeron a la formación de otras centrales, la habían minado ya mucho.

d).- La C.G.T.- La más poderosa de las centrales nacidas de la escisión de la C.R.O.M., fue, durante unos años, la C.G.T. de -- tendencia anarcosindicalista. En 1923, la C.G.T. se adhirió a la A. I.T. a pesar de que elementos comunistas adheridos a ella intentaron llevarlo al Profinterm.

Adoptó como lema: Comunismo Libertario y Acción Directa. La acción de la C.G.T. fue muy enérgica, a menudo violenta, a pesar de ser la única Central Obrera que se ocupó del campesinado, que creó sindicatos de industria y que estudió la posibilidad de una Administración Obrera de las Industrias poco a poco perdió fuerzas. Durante un tiempo la C.G.T. y la C.R.O.M. rivalizan, hasta que la primera predomina, y es a su vez desplazada por la C.T.M.

e).- OTRAS CENTRALES.- Mientras se funda la C.T.M. pululan las Centrales Sindiales minúsculas. En 1928 los comunistas crearon una Central Sindical propia adherida a la Internacional Sindical Ro

ja, la C.S.U.M. (Confederación Sindical Unitaria Mexicana) que tuvo escaso peso y vida lánguida. Lo mismo ocurrió con el Bloque de Obreros y Campesinos, que presidía el pintor Diego Rivera.

El 15 de Agosto de 1929 se reúne un Congreso de Trabajadores con aspiración a unificar las centrales sindicales, convocado por la alianza de Artes Gráficas.

Lombardo Toledano encabeza poco después la C.G.O.C.N.C. (Confederación General Obrera y Campesina de México), fundada por disidentes de la C.R.O.M. y de la C.G.T., en Octubre de 1923 hace una declaración de principios que será reproducida casi textualmente -- cinco años después en la C.T.M. redactada como ésta por Vicente Lombardo Toledano.

En 1942 se fundan todavía dos centrales que no obedecen a diferencias ideológicas profundas con las existentes, sino a cuestiones ora personales, ora de técnica inmediata: la C.O.C. (Confederación Obrera y Campesina) dirigida por Ricardo Treviño, y la C.N.P.- (Confederación Nacional Proletaria), dirigida por Enrique Rangel y Alfredo Navarrete (25)

En 1961 se funda la C.N.T. de poca fuerza hasta ahora.

f).- La C.T.M.- El origen de la C.T.M. fue el siguiente: inmediatamente después de constituirse la C.G.O.C.M. formó el Comité Nacional de Defensa Proletaria, para apoyar al régimen del General-Lázaro Cárdenas. Este comité tomó la iniciativa de reunir un Congreso Nacional de Unificación del cual salió la C.T.M. en febrero de -

(25) (a) Memorias del Ier. Congreso Mexicano de Derecho Industrial. Pág. 7

1936. En su declaración de principios, redactada por Lombardo Tole-
dano, se afirma "que la sociedad burguesa, con el fin de subsistir-
debe recurrir al fascismo, régimen de terror para reprimir al movi-
miento obrero. Caracteriza la situación en tres factores: propiedad
privada de los medios de producción controlada por una minoría; cla-
se trabajadora sujeta a un régimen de salarios de hambre, y no in-
tervención del trabajador en la dirección del proceso económico y, -
como consecuencia, el poder social verdadero en manos de la burgue-
sía. Aunque el proletariado mexicano debe luchar por la abolición -
del régimen capitalista, teniendo en cuenta las condiciones naciona-
les, ha de conseguir previamente la liberación política y económica
del país. Entre muchas reivindicaciones inmediatas, se fija la de-
luchar contra la nacionalización del trabajo y por la capacitación-
técnica de los trabajadores, para la posesión oportuna de los medios
y los instrumentos de la producción económica y para la formación -
de una mentalidad revolucionaria, como condición previa para la ---
transformación social. Anuncia que se recurrirá a la huelga general
revolucionaria contra cualquier intento de dictadura, se pronuncia-
por la fraternización entre el ejército y el pueblo, y la lucha con-
tra todos los credos religiosos. Aunque recurrirá en ocasiones al -
cooperativismo, su táctica de lucha será la del "sindicalismo revo-
lucionario", mantendrá su independencia ideológica y de clase, pero
podrá aceptar alianzas transitorias que no menguen sus principios--
fundamentales. Y termina: el proletariado de México reconoce el ca-
rácter internacional del movimiento obrero y campesino y el de la -

lucha por el socialismo. Es la primera vez y bajo una influencia ca-
racterizadamente Leninista, que se rompe con el principio naciona-
lista que hasta entonces inspiraba el movimiento obrero mexicano. -
Estamos, no se olvide en la época del Frente Popular." (26)

El lema de la C.T.M. es "Por una sociedad sin clases".

Con La Segunda Guerra Mundial se inicia una etapa de deca-
dencia del movimiento obrero.

Una de las causas, y no la de menor importancia de esa deca-
dencia se halla en la utilización de las centrales sindicales como-
factores de fuerza en la lucha por el poder político.

El 4 de Junio de 1942 se celebra un pacto de unidad obrera -
entre la C.T.M., la C.R.O.M., la C.G.T., la C.T.N. y la C.O.C.M., -
por el que se decidió cooperar en la batalla de la producción con -
el fin de elevar la cantidad y calidad de la misma, robustecer la -
industria nacional y lograr la independencia de México, y no recu-
rrir a la huelga sino en casos extremos. Luego vino el pacto obrero
patronal de Abril de 1945, entre la C.T.M. y la Cámara de la Indus-
tria de la Transformación.

La C.T.M. expulsa a Vicente Lombardo Toledano en 1947, y ---
los disidentes forman la C.U.T. adherida a la C.T.A.L. y pronto ---
substituida por la U.G.O.C.

Después de la expulsión de Lombardo Toledano la C.T.M. cam-
bia su declaración de principios." Su propósito, ahora, es elevar-
las condiciones económicas y culturales de sus miembros. Para ello

(26) Citado por Alba, Víctor Ob. Cit. pág. 448.

hay que transformar las condiciones anticuadas de producción, desenvolver la revolución democrática. La C.T.M. luchará, pues, por la defensa del régimen democrático y dará su apoyo a la política de buena vecindad. Preconiza como táctica de lucha "la unidad nacional" que no significa renuncia u olvido de los intereses específicos de clase de los sectores sociales que la formen. En el caso de la clase trabajadora, la unidad nacional no representa la supresión de la lucha de clases ni la renuncia a la lucha constante por el logro de mejores condiciones de vida para el proletariado. Por el contrario el proletariado deberá ponerse a la cabeza de la unidad nacional, para hacer que se cumpla con sus finalidades históricas y para garantizar los objetivos concretos de la clase trabajadora. El lema "por una sociedad sin clases" fue sustituido por el de Por la Emancipación de México.

En 1955 una serie de organizaciones sindicales (C.T.M., C.G.T., C.R.O.M., Sindicatos Nacionales del Seguro Social, de Ferrocarrileros, de Mineros, de Telefonistas, Asociación Nacional de Actores, etc.) constituyen el Bloque Nacional de Trabajadores, y declaran que los trabajadores Mexicanos deben respetar a toda costa los postulados de la Revolución Mexicana y que con los avanzados principios de justicia social que ésta sustenta, los mexicanos no tienen por qué adoptar doctrinas importadas.

Señalemos finalmente, que quedan muchos poderosos sindicatos autónomos (Petroleros, Ferrocarrileros, Mineros, Electricistas, Telefonistas) y que en el plano internacional el movimiento sindical-

mexicano salió a partir de 1938, del aislamiento en que se había mantenido antes. La C.T.M. fue el eje de la C.T.L.A. (Confederación de Trabajadores de América Latina) de la cual se separó en 1948. La C.T.M. se había adherido en 1936 a la Federación Internacional. A partir de 1953, la C.T.M. forma parte de la O.R.I.T.

Después de haber analizado someramente la historia del movimiento obrero en general, y la de México en particular, pasamos a presentar un panorama de la organización sindical en nuestro país.

5.- ORGANIZACION OBRERA EN MEXICO.-

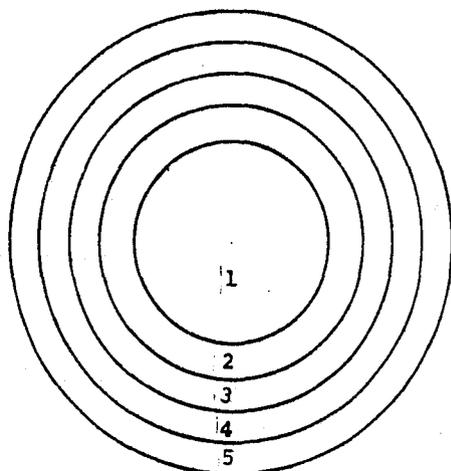
Vamos a tratar de representar por medio de varios círculos - econcéntricos la organización social del movimiento sindical mexicano.

El círculo central comprendería los sindicatos, el segundo - las federaciones, o sea, las asociaciones primarias de los sindicatos impulsados por un objetivo común, y el tercero, las confederaciones que agrupan además de federaciones, grandes sindicatos independientes.

Las confederaciones regionales se circunscriben a agrupar -- trabajadores de una industria determinada y concurren a su vez, a -- las centrales obreras o confederaciones nacionales.

Por último y ya dentro del ámbito internacional, las confederaciones pueden unirse a los grupos continentales o internacionales.

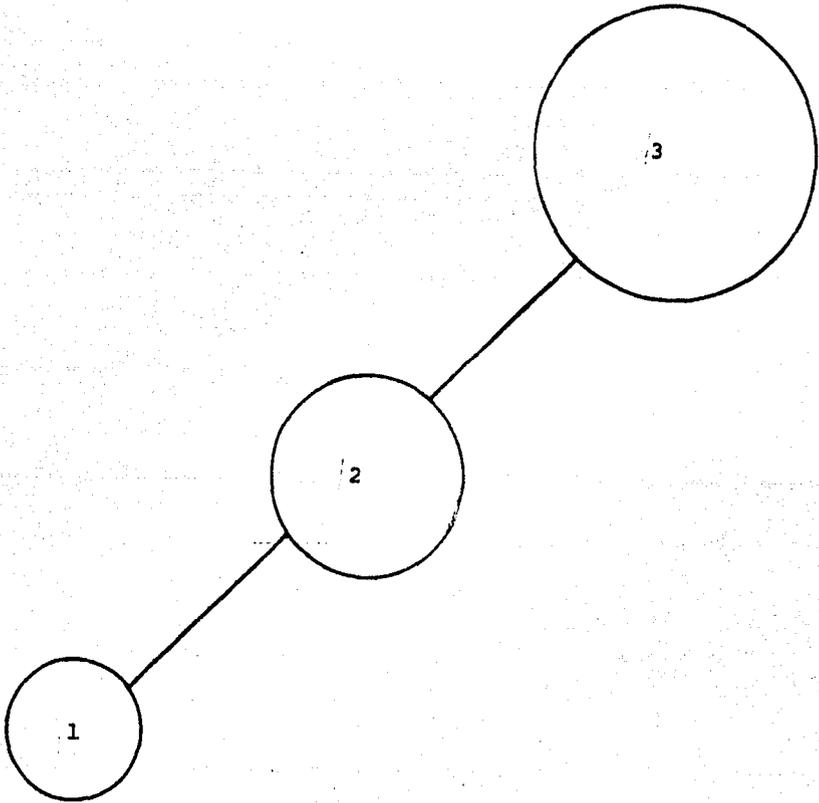
RELACION CONCENTRICA DEL MOVIMIENTO
OBRERO



1.- Sindicatos; 2.- Federaciones; 3.- Confederaciones.- 4.- Centrales Nacionales; 5.- Organización Internacional.

Estos círculos se relacionan entre sí, para conocer estas relaciones, es necesario dividir en dos grupos los tipos de asociación: Los organismos que presentan una unión cuya secuencia va del sindicato a la central (Esquema 2) y los autónomos, que operan independientes o unidos a una o dos organizaciones superiores (Esquema-3). Este segundo sistema es permitido por el mecanismo propio de la libre asociación, puesto que la ley autoriza a los sindicatos, federaciones y confederaciones a mantener su autonomía o a unirse al grupo representativo en un grado más alto de la estructura sindical.

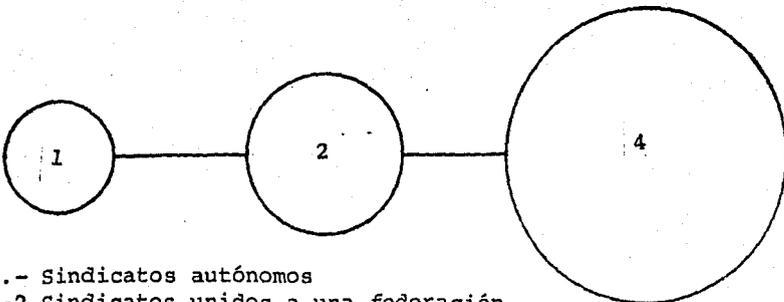
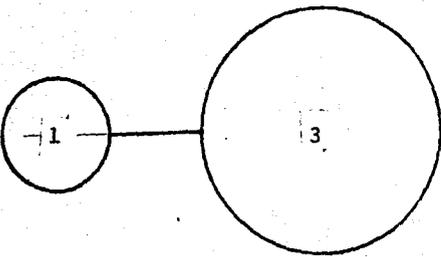
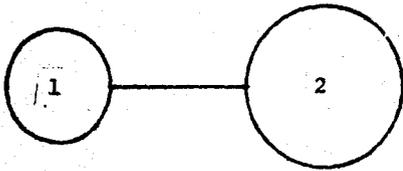
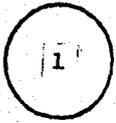
Esquema 2
EVOLUCION DEL SINDICALISMO ORGANIZADO



1.- Sindicatos; 2.- Federaciones; 3.- Confederaciones

Esquema 3

VINCULACION DISCONTINUA DEL MOVIMIENTO SINDICAL



1.- Sindicatos autónomos

1-2 Sindicatos unidos a una federación

1-3 Sindicatos unidos directamente a una confederación regional.

1-2-4 Sindicatos unidos a una federación y esta a una confederación Nal.

a).- Los Sindicatos.- El crecimiento general de la sindicación ha influido directamente en el crecimiento de los diversos tipos de sindicatos mexicanos. Así, podemos darnos cuenta que los sindicatos gremiales han aumentado rápidamente en número, fenómeno explicable en razón de la tendencia de los sindicatos de oficios varios de convertirse en gremiales al aumentar el número de determinada ocupación. Al ir adquiriendo fuerza las empresas existentes en nuestro país y al nacimiento de muchas nuevas empresas, se debe al aumento en el número de los sindicatos de empresa, esto es, al impulso del capital se ha enfrentado la resistencia del trabajo organizado.

Un fenómeno semejante, aunque en gran escala, ha ocurrido con la creación de los sindicatos de industria. El incremento en la potencia industrial significa para los trabajadores la obtención de una serie de derechos y prestaciones que serían muy difíciles de obtener para el trabajador individual, y que sin embargo por medio del grupo los va obteniendo paulatinamente. Esto se puede demostrar con las mejoras logradas en los contratos colectivos celebrados por los sindicatos de empresa o de industria.

Por otra parte podemos decir que los sindicatos gremiales no están organizados con base a resolver problemas de clase, sino más bien de profesión; por lo mismo limitan las posibilidades de la organización sindical. En la práctica adoptan la forma gremial los sindicatos de poca fuerza, cuyos trabajadores desempeñan actividades que no requieren gran preparación técnica.

Al respecto debemos aclarar que en nuestro país se ha presen-

tado un fenómeno singular, puesto que los sindicatos de alijadores, estibadores y cargadores de Veracruz, y los trabajadores henequeneros de Yucatán, no obstante haber sido los primeros en organizarse y tener en nuestros días un gran número de asociados, todavía están constituidos sobre bases gremiales.

La ventaja de los sindicatos de empresa frente al sindicato-gremial radica en que la ley señala, como único requisito para la aceptación de los socios, el que sean trabajadores al servicio de una empresa, sin tomar en cuenta sus características profesionales. Por tal motivo la defensa de los miembros del sindicato tiene miras más amplias, pues no se limita a procurar ventajas al grupo profesional, sino que trata de lograr la mejoría colectiva de los trabajadores como componentes de una clase social.

El grado mayor de desarrollo sindical lo representan los sindicatos de industria. En ellos desaparece el aislamiento del sindicato de empresa frente a la actividad de otros sindicatos, dando lugar a la solidaridad entre los trabajadores de las empresas constitutivas de una industria determinada. Por la razón anterior, los sindicatos de industria casi siempre son sindicatos nacionales, si se considera que se agrupan trabajadores de servicio en diversas regiones del país. Las industrias que tienen más importancia en nuestro país cuentan ya con este tipo de sindicato.

No obstante que se pueden presentar pugnas intersindicales motivadas por las condiciones propias de cada una de las empresas, se considera que la sindicalización por industria es la forma más

conveniente de organización sindical.

Podemos hacer una clasificación de los sindicatos industriales de la siguiente manera:

- 1.- Sindicatos que agrupan trabajadores de una sola empresa regulados en sus relaciones obrero-patronales por un contrato colectivo común; tal es el caso de los sindicatos de petróleos y telefonistas;
- 2.- Sindicatos que asocian trabajadores de distintas empresas regidas por un contrato de ley, como ejemplos de ellos tenemos los azucareros y los textiles;
- 3.- Sindicatos que asocian trabajadores de distintas empresas de la misma rama industrial, mediante la celebración de un contrato colectivo entre cada sección del sindicato y cada empresa, como son los sindicatos mineros.

Estos tres tipos de sindicato, además de ser sindicatos de industria, tienen como punto de unión el de su organización por secciones; no obstante, en cada uno de ellos la capacidad jurídica de las secciones es diferente, así como también es distinto el ámbito de actuación del comité ejecutivo sindical.

Por último nos resta decir que para proteger a los trabajadores de industria pequeñas o de industrias que se encuentran localizadas en regiones poco importantes del país, se recurrió a la creación de los llamados sindicatos de oficios varios, forma que adoptan los trabajadores de un mismo gremio que se encuentran en localidades poco importantes y que no constituyen el mínimo marcado por la ley.

Debemos marcar la estrecha relación que existe entre el crecimiento de los diversos tipos de sindicato y el progreso logrado por las diversas entidades de la federación. Como ejemplos de ello, tenemos que el gran impulso dado a la industrialización en el Distrito Federal ha llevado a los sindicatos de industria a ocupar los primeros lugares respecto de otras clases de sindicatos. El mismo fenómeno se puede apreciar en los Estados de Puebla y Veracruz.

Por el contrario en los Estados de Chiapas, Nayarit y Sinaloa, prevalece la forma gremial y esta clase de sindicatos ocupa el primer lugar entre los demás tipos de sindicatos, correspondiendo el segundo a los sindicatos de oficios varios.

Como ya lo manifestamos anteriormente se da un fenómeno extraño en nuestro país, que es el Estado de Yucatán en donde todavía prevalece el sindicato gremial.

b).- Federaciones y Confederaciones.- Sistemas más evolucionados de organización, cuyo nacimiento implica la existencia previa de los sindicatos; son las federaciones y confederaciones.

Estas clases de organismos tratan de lograr la mayor unidad de los trabajadores sindicados.

Es por esto que se observa que en todas las entidades federativas en donde existe una fuerte actividad industrial o una organización compacta del movimiento obrero, se han creado federaciones y confederaciones locales o regionales que cuando no han pasado a formar parte de una central nacional, limitan su actividad a la región en que se han establecido.

Debemos marcar la estrecha relación que existe entre el crecimiento de los diversos tipos de sindicato y el progreso logrado por las diversas entidades de la federación. Como ejemplos de ello, tenemos que el gran impulso dado a la industrialización en el Distrito Federal ha llevado a los sindicatos de industria a ocupar los primeros lugares respecto de otras clases de sindicatos. El mismo fenómeno se puede apreciar en los Estados de Puebla y Veracruz.

Por el contrario en los Estados de Chiapas, Nayarit y Sinaloa, prevalece la forma gremial y esta clase de sindicatos ocupa el primer lugar entre los demás tipos de sindicatos, correspondiendo al segundo a los sindicatos de oficios varios.

Como ya lo manifestamos anteriormente se da un fenómeno extraño en nuestro país, que es el Estado de Yucatán en donde todavía prevalece el sindicato gremial.

b).- Federaciones y Confederaciones.- Sistemas más evolucionados de organización, cuyo nacimiento implica la existencia previa de los sindicatos; son las federaciones y confederaciones.

Estas clases de organismos tratan de lograr la mayor unidad de los trabajadores sindicados.

Es por esto que se observa que en todas las entidades federativas en donde existe una fuerte actividad industrial o una organización compacta del movimiento obrero, se han creado federaciones y confederaciones locales o regionales que cuando no han pasado a formar parte de una central nacional, limitan su actividad a la región en que se han establecido.

En todos los Estados de la federación excepto los de Guerrero y Nayarit y los Territorios de Baja California Sur y Quintana Roo existen una o más organizaciones de este tipo.

En lo referente a las centrales nacionales ya explicamos dentro de este mismo capítulo como ha variado la importancia de las mismas en el transcurso de los años.

6.- LA ORGANIZACION PATRONAL.

A mediados de la centuria pasada y como consecuencia directa de la industrialización nace la organización patronal. Contribuyó a ello la necesidad de planear en forma adecuada las industrias y, sobre todo, la de establecer un frente patronal que defendiera sus intereses de clase ante el Estado y, principalmente, frente a los derechos de los trabajadores.

"La organización de los patrones tiene en la actualidad una gran importancia en los países capitalistas. Para darnos una idea de su importancia bástenos señalar que en los Estados Unidos las organizaciones patronales han logrado intervenir directamente en la administración de las empresas e inclusive controlar la industria y el comercio en determinadas zonas". (27)

"En México, los hombres de negocios se asocian en diversos organismos. La Ley de Cámaras de Comercio e Industria señala la necesidad de crear cuerpos que se encarguen, entre otras cosas, de resolver los problemas propios de el desarrollo de éstos y regular sus re

(27) Rivera Marín Guadalupe. El Mercado de Trabajo. F. de C. E. 1955 p. 120.

laciones con el Estado". (28)

Nuestra Ley concede a los Patronos la facultad de constituir sindicatos, federaciones y confederaciones (art. 232 de la Ley Federal del Trabajo), como una muestra de la equidad que guarda nuestro ordenamiento frente a los factores de la producción.

"Finalmente, un tercer tipo de instituciones patronales características intermedias lo constituyen las asociaciones, que si bien por una parte no tienen la representación directa de los agraviados ni sus fines son de exclusiva defensa como los sindicatos, - tampoco son organizaciones de afiliación obligatoria como lo son -- las Cámaras de Comercio e Industria". (29)

Al crearse en nuestro país la organización patronal, lo hizo con fines específicos: presentar una barrera defensiva frente a las conquistas paulatinas de la clase trabajadora que en el concepto de los hombres de negocios llegaron a la cúspide al promulgarse la Ley Federal del Trabajo. La Confederación Patronal de la República Mexicana, creada a raíz de haber sido promulgado el proyecto del Código Federal del Trabajo del Presidente Portes Gil, se constituyó durante las últimas sesiones de la Convención de Delegaciones Industriales de la República Mexicana. A esta primera conferencia asistieron representantes de 24 Cámaras de Comercio, Industria y Minería, Agricultura y Ganadería y de tres asociaciones patronales.

"Los motivos más importantes aducidos en favor de la crea--

(28) Rivera Marín Guadalupe. Ob. cit. pág. 121

(29) Rivera Marín Guadalupe. Ob. cit. pág. 121

ción del nuevo organismo fueron: a) la existencia de problemas sociales creados por las relaciones entre el capital y el trabajo. b) la influencia preponderante, en aquella fecha de las ideas revolucionarias; c) la amenaza que representaba para los patrones la difusión de las ideas socialistas y la posibilidad de su consagración en la Ley y d) la falta de preparación técnica, en general, del patrono mexicano frente a los problemas de la industria". (30)

Como consecuencia de lo anterior y con fundamento legal en la fracción XVI del art. 123 Constitucional, el día 26 de septiembre de 1929 nace la primera organización patronal mexicana con jurisdicción nacional.

Desde ese momento la organización patronal trató por todos los medios a su alcance de contrarrestar las ideas marxistas y desde luego defender a toda costa la empresa privada; también trató de armonizar los factores de la producción.

La clase patronal planteó el problema de las relaciones obrero-patronales y manifestó que éstas debían establecerse en mejores términos pues los trabajadores debían cooperar para buscar la mejor solución de sus problemas. Los patrones dijeron que los trabajadores para resolver sus problemas lo debían hacer en forma pacífica, ayudando de ese modo a los patrones a resolver problemas de trascendencia nacional que afectaban de modo directo la economía del país.

Para lograr lo anterior la clase patronal ofrecía mejores con-

(30) Rivera Marín Guadalupe Ob. Cit. págs. 121 y 122.

diciones de trabajo; pero ha cambiado pidiendo que los trabajadores hicieran a un lado los prejuicios de clase y se consideraran factores activos y de primera importancia en el proceso de la producción.

7.- ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION PATRONAL.

Podemos decir que la estructura de la organización patronal es semejante a la de la organización obrera. Esta constituida por sindicatos o centros, federaciones y confederaciones patronales.

En 1950 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social registró una confederación patronal la (C.P.R.M.) Confederación Patronal de la República Mexicana con 23 centros, una federación y 308 sindicatos, la mayoría de los cuales no se encuentran afiliados a ningún tipo de organización.

Por lo anterior podemos desprender que tal y como sucede en la organización obrera, la organización patronal no presenta unidad. Si bien por una parte, existe una confederación o central bien organizada, ésta reúne un grupo reducido de centros; en tanto que, por otra parte la mayoría de los sindicatos no presenta un centro de unión.

a).- Los Sindicatos.- "El crecimiento de la sindicalización patronal presenta dos aspectos originados en la forma característica de su organización. Por una parte, el relativo al crecimiento de los sindicatos propiamente dichos, registrados como tales en la Secretaría del Trabajo y por la otra, el concerniente a los centros patronales". (31)

(31) Rivera Marín Guadalupe, Ob. cit. pág. 125.

Por lo que hace a los sindicatos podemos decir que han tenido un desarrollo discontinuo, puesto que su desarrollo ha sido completamente irregular, esto quiere decir, que han tenido alzas y bajas bastantes notables; entre las alzas podemos mencionar las ocurridas en 1941, 1943 y 1949; por lo que hace a las bajas estas se registraron en 1942 y 1945.

Después de estos períodos se puede apreciar cierto crecimiento, aunque variable año con año, pero en conjunto ofrece una leve perspectiva de progreso.

Por el principio de la libertad de asociación, los organismos individuales-sindicatos o centros patronales- mantienen su autonomía en cuanto a organización interna, funcionamiento económico y solución de sus problemas locales frente a las federaciones y confederaciones a las que se encuentran adheridos. Como en la organización obrera en la organización patronal existe, además del movimiento que va del sindicato aislado a la confederación, un gran número de organizaciones independientes dentro del tipo de agrupaciones que convergen en una central nacional.

Es necesario para nosotros establecer una diferencia entre los sindicatos propiamente dichos, que se reúnen en federaciones y confederaciones nacionales, y los centros patronales reunidos en la Confederación Patronal de la República Mexicana, debido a la peculiar organización de los centros patronales, creados como sindicatos de oficios varios, que agrupan a los patronos cualquiera que sea su profesión, con el único requisito de que operen dentro de la zona --

en que se halla en centro patronal, no concurren sin embargo, a una federación sindical sino como tales se adhieren a la Confederación patronal de la República Mexicana.

Como último comentario al respecto, debe decirse que la organización patronal en México abarca sólo un pequeño sector de empresas y que si bien los datos que aportan nos ofrecen una idea de su desarrollo no por ello se ignora su raquitismo, acentuado por la carencia de estadísticas relativas al número de trabajadores ocupados por los patronos sindicalizados.

CAPITULO IV

LA ACCION DE LAS PARTES

SUMARIO

1.- LA LUCHA

2.- RELACIONES ENTRE EMPLEADOS Y ASALARIADOS

3.- LA HUELGA

a).- Concepto

4.- LOS SINDICATOS Y LAS HUELGAS

a).- Factores que influyen sobre la decisión sindical de hacer huelga

I.- Preocupación de Supervivencia y Crecimiento

II.- Preocupaciones Ideológicas

5.- LA RESISTENCIA PATRONAL

a).- Los patronos y las huelgas

6.- ASPECTO JURIDICO DE LA HUELGA EN MEXICO

a).- Etapas por las que pasa la huelga

b).- Requisitos de la huelga

c).- Incidentes de calificación de las huelgas

d).- Procedimiento huelguístico

e).- Procedimiento de Imputabilidad

7.- ASPECTO POLITICO DE LA HUELGA EN MEXICO

8.- ASPECTO ECONOMICO DE LA HUELGA

9.- CONTRATO COLECTIVO

a).- Concepto

b).- Terminología

- c).- Especies del Contrato Colectivo
 - d).- Ventajas de los Contratos Colectivos de Trabajo
 - e).- Funciones del Contrato Colectivo del Trabajo
 - f).- El Contrato Colectivo desde el punto de vista social
 - g).- El Contrato Colectivo desde el punto de vista jurídico en México
 - h).- Nacimiento del Contrato Colectivo del Trabajo
 - i).- Duración del Contrato Colectivo del Trabajo
 - j).- Revisión del Contrato Colectivo del Trabajo
 - k).- Terminación del Contrato Colectivo
- 10.- REPERCUSIONES ECONOMICAS DEL CONTRATO COLECTIVO
- 11.- CONTRATO LEY
- a).- Requisitos de fondo
 - b).- Requisitos de forma
 - c).- Validez del Contrato Ley.

1.- LA LUCHA

"La determinación de las rentas del trabajo pone en contacto a grupos opuestos y grupos concurrentes. Dicha oposición y dicha --concurrancia no pueden considerarse como formas comparables de conflicto, ya que una se basa en el antagonismo y la otra en pequeñas diferencias. Sin embargo, las relaciones entre sindicatos, pese a - que son de naturaleza distinta a las relaciones entre empleadores - y asalariados no se pueden estudiar por separado, ya que son precisamente éstas las que provocan y rigen, en parte, las primeras". (32)

2.- RELACIONES ENTRE EMPLEADORES Y ASALARIADOS

Dichas relaciones podemos decir que se manifiestan como una oposición de grupos; esta oposición es continua; sin embargo, toma formas más vivas cuando los sindicatos (ya que son los que pasan a la ofensiva) desencadenan sus acciones, la principal de las cuales es la huelga y los empleadores les oponen resistencia.

3.- LA HUELGA

Podemos decir sin temor a equivocarnos que el medio de acción más importante de los sindicatos, es a juzgar por el ardor con que siempre la han defendido: la huelga. Esta defensa se ha manifestado contra todas las formas de restricción y particularmente contra el arbitraje obligatorio.

a).- Concepto.- El concepto de huelga ha variado en el tiempo y en el espacio. Así se ha considerado primero como hecho, luego como guerra, como sanción y finalmente como objeto de un derecho.

(32) Francois Sellier-Andre Tiano Ob. cit. pág. 399.

Si contemplamos la historia de la huelga nos daremos cuenta que la huelga ha pasado por diversas etapas que van desde su prohibición absoluta hasta su reconocimiento y elevación a la categoría de Constitucional.

"En Inglaterra Eduardo I la prohibió en 1303 en virtud de -- que, en esa época, se negaba la libertad de asociación. Aquí, las -- colindancias entre el Derecho Laboral y el Derecho Penal, son ape-- nas perceptibles. La huelga era considerada como un verdadero deli-- to" (33)

Al respecto dice el Dr. De la Cueva " se podían imponer has-- ta tres meses de trabajos forzados a quien, para ejercer presión so-- bre otro lo obligase a realizar cualquier actividad de carácter pro-- fesional" (34)

Por otra parte en Francia triunfó la asociación profesional-- y esto trajo como consecuencia que el país tuvo que tolerar la huel-- ga considerada como una situación de hecho, pues era incontroverti-- ble que los obreros tenían el derecho negativo de no trabajar.

" Cuando por fin Berrger encontró la cuadratura del círculo-- considerando que la huelga no consistía en el derecho negativo de -- no trabajar sino en el derecho positivo de suspender las labores, la huelga como "derecho" fue reglamentada y a partir de ese momento -- histórico la huelga dejó de ser una institución al margen del dere-- cho para erigirse en uno de los pilares esenciales del Derecho Co--

(33) Cabazos, Baltazar. Apuntes de clase

(34) De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II pag. 761.

lectivo del Trabajo.(35)

Sobre la huelga se han dado innumerables conceptos y definiciones que van, "desde los que la consideran como la rebelión de los obreros contra la injusticia, hasta los que, como Proudhon, en su Filosofía de la Miseria, comparaba a los obreros que iban a la huelga, con la mujer casada que iba al adulterio. (36)

Hueck y Nipperdey la encuadran dentro de los conflictos de trabajo y la definen como la "suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa" (37)

Para Walter Kaskel, la huelga "es un estado de guerra limitado a la vida económica de una Nación" (38)

Es decir, existen al respecto concepciones totalmente distintas sobre la huelga, pero todas ellas coinciden en que la huelga en traña, en si misma, la paralización de labores y en consecuencia la suspensión del trabajo.

Si contemplamos las diversas legislaciones laborales, veremos que también coinciden sobre tal particular.

El Código de Trabajo de Colombia, en su artículo 429 establece que " Se entiende por huelga la suspensión colectiva, tempo-

(35) Cabazos, Baltazar. Apuntes de clase.

(36) Cabazos, Flores Baltazar, " La Huelga y el Derecho Penal" Pág.1

(37) Hueck y Nipperdey, "Compendio de Derecho del Trabajo". Pág. 108

(38) Citado por De la Cueva, Ob. cit. pág. 779.

ral y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente Título" (39)

El Código de Trabajo de Guatemala, expresa en el artículo 239 que "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241 con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propicios de ellos y comunes a dicho grupo". (40)

El Código de Panamá, en su artículo 317, transcribe casi íntegramente el concepto de huelga apuntado por el Código de Guatemala, estableciendo, como diferencia fundamental, que el acuerdo de suspensión o abandono debe de ser tomado cuando menos por un 60% de los trabajadores (41)

El Código de Trabajo del Ecuador, se limita a considerar que la huelga es "la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados" (42)

El Código de Trabajo de San Salvador, en su artículo 395, nos dice que "la huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo". (43)

(39) Código de Trabajo de Colombia, pág. 239 (1963).

(40) Código de Trabajo de Guatemala, pág. 151 (1956)

(41) Código de Trabajo de Panamá, pág. 149 (1964)

(42) Código de Trabajo del Ecuador, "Panorama Normativo Ecuatoriano en Materia del Trabajo", Luis Jaramillo Pérez. pág. 132 Tomo I 1963

(43) Código de Trabajo de San Salvador, pág. 147 (1964)

En la Argentina no existe codificación laboral. Sin embargo se puede decir que es precisamente en este país en donde quizás y - por encima de todos los países Latinoamericanos, la producción laborista es más amplia e importante. Despotin, manifiesta que la huelga es "la suspensión momentánea y concertada del trabajo por un grupo de trabajadores, con el propósito de cambiar o modificar las condiciones del contrato del trabajo o de la prestación de la tarea.(44)

En Cuba, Rusia y en general en todos los países totalitarios la huelga no existe y el estado la desconoce. En éstos países se -- opera un fenómeno sumamente curioso, pues a pesar de que consideran que el "proletariado" o la clase trabajadora son los que "gobiernan" carecen del derecho de huelga. Es decir, en los países llamados "capitalistas", la huelga existe como el derecho más importante, esencial y sagrado de los trabajadores y en los países donde el capitalismo se encuentra proscrito, la huelga se encuentra prohibida.

Iguales características pueden apreciarse en los países endonde existe la huelga en los llamados servicios públicos. Si éstos son administrados por particulares, el estado tolera las huelgas - con ciertas limitaciones, pero si por el contrario los servicios - son proporcionados por el Estado, entonces, las autoridades normalmente tratarán de reprimir el movimiento huelguístico aduciendo -- que cuando las huelgas afectan los intereses esenciales del "pueblo", deben de suprimirse.

En los llamados países totalitarios el pueblo se identifica

con el estado y es lógico suponer que la huelga no solamente se encuentra prohibida, sino que, desandando su evolución histórica vuelve a ser considerada incluso como un verdadero delito.

En países como Estados Unidos e Inglaterra el Derecho de --- Huelga se encuentra sumamente limitado, por el contrario al derecho de huelga en Francia está plenamente reconocido con el Code du Travail, con fundamento en la Ley de 11 de Febrero de 1950, reglamenta da en el título segundo, artículo cuarto. (45)

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 259, prescribe que la huelga " es la suspensión legal y temporal del trabajo, - como resultado de una coalición de trabajadores". (46)

Podemos añadir que la doctrina mexicana también se ha ocupado de la huelga y ha dado definiciones de la misma, entre las que - destacan las de los maestros Pizarro Suárez, J. Jesús Castorena y - Mario De la Cueva.

Para el primero, la huelga consiste en "la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, que tiene por - objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y a conseguir -- así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Para el maestro Castorena, "la huelga es la suspensión temporal del trabajo, como resultado de la coalición de la mayoría de -- los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de-

(45) Code du Travail. Francia. pág. 178 (1962)

(46) Ley Federal del Trabajo. México (1931)

las condiciones de trabajo, propias o ajenas, de una colectividad - de trabajadores". (47)

Para el doctor De la Cueva, "la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores - en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, pa-
ra obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de-
trabajadores y patronos" (48)

4.- LOS SINDICATOS Y LAS HUELGAS

Si analizamos las definiciones plasmadas en el inciso ante-
rior nos daremos cuenta que tanto la legislación como la doctrina -
están de acuerdo en que la huelga es una acción colectiva, pero tam-
bién es necesario aclarar que cada día es menos frecuente que una -
huelga se decida y realice sin contar con el sindicato, para puntua-
lizar lo anterior podemos dar el ejemplo de México, ya que su legis-
lación laboral declara que el titular del derecho de huelga no es -
ni el trabajador individualmente considerado ni tampoco los sindica-
tos sino la coalición de trabajadores, más sin embargo, en realidad
dicha titularidad bien poco puede ser ejercitada por la coalición,-
pues partiendo de la base de que el titular del contrato colectivo-
de trabajo es necesariamente un sindicato, la coalición de trabaja-
dores no puede emplazar a huelga mas que en los casos previstos por
las fracciones I y IV del artículo 260 de la Ley Federal del Traba-
jo, pues en los casos a que se refieren las fracciones II y III, --

(47) Pizarro Suárez Nicolás: "La Huelga en el Derecho Mexicano"

(48) J. J. Castorena "Tratado de Derecho Obrero" pág.

de contratos colectivos de trabajo, sólo pueden ser in-
tentados por los sindicatos.

Pero el hecho de que la huelga se haya convertido fundamen-
talmente en un arma sindical no le ha hecho perder toda su esponta-
neidad. Pues es indudable que en varias ocasiones han tenido lugar-
huelgas importantes o éstas han adquirido proporciones inesperadas-
debido a la voluntad de las masas.

El problema esencial de una huelga es a menudo la realiza-
ción de contactos profundos y seguidos entre las masas y el sindica-
to. Sin éste, la huelga recobraría su carácter de violencia y, es -
preciso decirlo, de derroche de energía que tuvo en el siglo XIX, -
Pero sin el apoyo profundo de la masa, el sindicato no puede llevar
a cabo una acción verdaderamente eficaz. Esta preocupación y esta -
necesidad explican muchas de las características de la huelga moder-
na.

Generalmente las huelgas, necesitan de una preparación; el -
sindicato procura cristalizar el descontento obrero en torno a unos
cuantos slogans sencillos. Para esto es necesario muchas reuniones-
preparatorias en las cuales los obreros explican el o los motivos -
que tienen para lanzarse a un movimiento de huelga.

Después de estas reuniones el sindicato decidirá el momento-
propicio para iniciar la huelga, es lógico que debe esperar el mo-
mento más indicado para poder ejercer la presión más conveniente so-
bre la empresa.

Por otra parte podemos decir que el sindicato muchas veces -

de contratos colectivos de trabajo, sólo pueden ser in-
tentados por los sindicatos.

Pero el hecho de que la huelga se haya convertido fundamen-
talmente en un arma sindical no le ha hecho perder toda su esponta-
neidad. Pues es indudable que en varias ocasiones han tenido lugar
huelgas importantes o éstas han adquirido proporciones inesperadas-
debido a la voluntad de las masas.

El problema esencial de una huelga es a menudo la realiza-
ción de contactos profundos y seguidos entre las masas y el sindica-
to. Sin éste, la huelga recobraría su carácter de violencia y, es -
preciso decirlo, de derroche de energía que tuvo en el siglo XIX, -
Pero sin el apoyo profundo de la masa, el sindicato no puede llevar
a cabo una acción verdaderamente eficaz. Esta preocupación y esta -
necesidad explican muchas de las características de la huelga moder-
na.

Generalmente las huelgas, necesitan de una preparación; el -
sindicato procura cristalizar el descontento obrero en torno a unos
cuantos slogans sencillos. Para esto es necesario muchas reuniones-
preparatorias en las cuales los obreros explican el o los motivos -
que tienen para lanzarse a un movimiento de huelga.

Después de estas reuniones el sindicato decidirá el momento-
propicio para iniciar la huelga, es lógico que debe esperar el mo-
mento más indicado para poder ejercer la presión más conveniente so-
bre la empresa.

Por otra parte podemos decir que el sindicato muchas veces -

usa una especie de referendo pues por medio de éste el sindicato expone sus tesis no solamente a los obreros en huelga sino a un audi- torio más grande. En una ocasión según frase de Trotsky, para ganar se una mayoría y no para contarla.

Es indudable que el sindicato tiene muchos problemas y muy - variables. Uno de ellos es que la preocupación por el contacto con- las masas va más allá de los huelguistas propiamente dichos y se extiende a todos los obreros de la fábrica. Al terminar la huelga, -- existe el peligro de que se establezca una ruptura entre huelquis- tas y no huelguistas. El sindicato tiene que procurar evitarlo y recomendar una actitud fraternal a los huelguistas.

Los contactos con la masa que la huelga proporciona al sindicato son útiles no solamente para la propia huelga, sino también pa- ra el conjunto de la acción sindical de que forma parte la huelga.

a).- Factores que influyen sobre la decisión sindical de ha- cer huelga.- De la misma forma que en la elaboración de sus objeti- vos, el sindicato es presa de la preocupación de su supervivencia - y de su crecimiento y de la preocupación ideológica. Pero además, - como que la huelga es un combate, aparecen preocupaciones de orden- estratégico. .

I.- Preocupación de Supervivencia y Crecimiento. ¹ El sindi-cato sabe perfectamente que un movimiento de huelga puede fortale- cer su posición ante sus miembros o la puede debilitar. En las nu- merosas reuniones informativas, los militantes sindicales tienen -- ocasión de explicar la posición del sindicato, recibir nuevos miem-

bros y percibir cotizaciones. Por otro lado es claro que la comunicación que existe en estas reuniones permite al sindicato descubrir a los militantes que tengan capacidad para ocupar puestos de responsabilidad. En cambio la duración de la huelga, una cierta blandura o una excesiva dureza, y sobre todo, unos resultados insuficientes pueden provocar el abandono de algunos militantes y la hostilidad de los no organizados. Hay que contar también con el efecto de la huelga sobre la opinión del empresario.

A este respecto podemos citar la opinión de un dirigente sindical americano que nos dice " Que a veces es conveniente recurrir a la huelga, pero que en algunos casos hay que renunciar a la misma.

" Un sindicato joven que no está todavía plenamente admitido en la empresa puede ganar más arrancando un aumento de salario de 50 centavos por hora después de diez días de huelga, que consiguiendo un aumento de un dólar sin huelga. Un sindicato bien establecido obra mejor aceptando 50 centavos sin huelga, que un dólar después de huelga. Puede cumplir con su función sin necesidad de sostener huelgas: éste es el signo de su éxito y de su madurez (49)

Podemos decir que la política del sindicato debe ser por lo tanto sumamente cuidadosa, pues se deberá imponer al empresario, pero sobre todo ha de conservar la confianza de los obreros; es lo que hace meditar antes de hacer estallar un movimiento de huelga, o por el contrario a animar dicho movimiento cuando se puede canali-

(49) Dubinski, citado por P. Waline, Les syndicats aux Etats-Unis, -

zar hacia mayores prestaciones para los obreros.

Un dirigente sindical que anima un movimiento de huelga sin posibilidades de éxito, contará con el apoyo momentáneo de los obreros, pero una vez que sobrevenga el fracaso de dicho movimiento, -- los obreros empezarán a perder confianza en el sindicato y esto hará peligrar la supervivencia y crecimiento del mismo.

II.- Preocupaciones Ideológicas.- No sólo modelan los objetivos sino que también dan forma a los medios puestos en práctica para realizarlos.

Consecuentemente es probable que la decisión de declarar una huelga no se tome en abstracto sin tener en cuenta las circunstancias económicas, políticas y sociales.

Por otra parte podemos decir que las huelgas demuestran una correlación positiva entre la actividad económica y el ciclo de --- huelgas. En otras palabras, en período de expansión las huelgas son mucho más numerosas y, por el contrario, disminuyen en períodos de depresión.

Lo afirmado anteriormente no es absoluto, pues como veremos en otro apartado de este capítulo, las huelgas en México no siguen ningún ciclo económico, pero presentan otro fenómeno que analizaremos en su oportunidad.

5.- LA RESISTENCIA PATRONAL.

La acción de los patrones suele ser defensiva. Esta es, por lo menos la actitud que tienen frente a la huelga. Pero, como todos los estrategas, saben que el ataque es la mejor defensa, su ac-

titud frente a los sindicatos es en muchos casos ofensiva.

a).- Los patrones y las huelgas.- Siempre, en una contienda, uno de los adversarios procura inflingir las mayores pérdidas posibles al otro, reduciendo al máximo sus propios riesgos, Esta es precisamente la forma de actuar del patrón amenazado de huelga.

El patrón suele ser partidario de que en los contratos colectivos haya una cláusula que obligue a las partes a agotar todos los medios pacíficos para resolver las diferencias antes de desencadenar el conflicto, haciendo alusión a los procedimientos legales o contractuales de conciliación que se hayan instituido.

Lo anterior es lógico ya que el empresario quiere reducir al mínimo el costo de la huelga. Este coste es ante todo de orden económico y reside en parte en el efecto de sorpresa.

Pero el coste de la huelga es también, en gran parte, psicológico. La huelga crea en una empresa un clima insoportable para el empleador. Puesto que tendrá que entrevistarse con las delegaciones obreras, se multiplican los contactos con el sindicato obrero y esto lo aparta de sus labores cotidianas: problemas comerciales y técnicos.

Por todas estas razones, el o los patrones, tratan de evitar el conflicto por todos los medios: trata, en primer lugar, de que el movimiento de huelga sea muy costoso para los huelguistas, por ejemplo la Reanult en Francia estableció unas reducciones en las primas que iban desde el 20% por un día o dos medias jornadas. 40% por dos días, 60% por tres. 80% por cuatro y 100% por cinco. Di---

chas primas representan el 12% de los ingresos anuales de forma que el coste de una huelga es muy alto.

Finalmente, para impedir la huelga y para hacerla menos costosa, el empresario puede declarar un lock-out.

El cierre como la huelga es un medio de lucha, en general el cierre es una respuesta a una situación que el empresario considera intolerable. Es una medida socialmente eficaz en el sentido de que atrae la atención de la opinión pública y del poder; que luego obtenga la aprobación es cosa más discutible. Pero es también cierto que el cierre empeora considerablemente las relaciones con el personal y los sindicatos.

6.- ASPECTO JURIDICO DE LA HUELGA EN MEXICO.

Para resolver este inciso nos proponemos hacer un análisis somero de la huelga en nuestra legislación laboral; por lo tanto tomaremos como punto de partida la definición de huelga que da nuestra Ley Federal del Trabajo.

Artículo 259. "la huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". (50).

De nuestra definición "legal", podemos desprender los siguientes elementos:

- a) la huelga implica siempre una suspensión del trabajo.
- b) dicha suspensión tiene que ser temporal
- c) la suspensión del trabajo debe ser legal
- d) es el resultado de una coalición de trabajadores
- a).- Etapas por las que pasa la huelga.- La huelga puede di

(50) Ley Federal del Trabajo. México 1931. Art. 259.

vidirse en tres etapas que son:

I.- Período de gestación

II.- Período de Pre-huelga

III.- Período de huelga estallada.

Por lo que hace al período de gestación, éste se desarrolla en el seno de la coalición; en él no intervienen ni el patrón ni las autoridades laborales.

De lo anterior podemos desprender que dicho período comienza cuando se coaligan los trabajadores y termina cuando se presenta el pliego de peticiones al patrón o a las autoridades laborales.

IV.- Período de Pre-huelga.- Este se caracteriza porque tiene como principal objetivo que las partes en conflicto lleguen a un arreglo. Cabe aclarar que la conciliación entraña, simplemente la intervención de un tercero entre dos partes en conflicto, con el objeto de armonizar sus intereses.

El período de pre-huelga se inicia con la presentación del pliego ante las autoridades del trabajo y termina en el momento anterior al de la suspensión de labores. En éste período se producen consecuencias jurídicas importantes para ambas partes. Los trabajadores, a partir de dicho período ya no pueden modificar su pliego de peticiones; los patronos se convierten en depositarios de sus bienes y en consecuencia no pueden disponer de ellos, pues si lo hacen incurren en el delito de abuso de confianza; tampoco pueden los patronos despedir durante la pre-huelga a sus trabajadores pero sólo para el efecto del recuento.

f).- Período de huelga estallada.- Se inicia exactamente al suspenderse las labores y lógicamente termina, no en el momento en que se califica la huelga, sino hasta que las labores vuelven a reanudarse. Sobre las consecuencias jurídicas de este período haremos mención más adelante.

b).- Objeto de la huelga.- El objeto de la huelga se encuentra en las diversas fracciones del artículo 260 de nuestra Ley Federal del Trabajo y puede ser una de las siguientes:

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

II.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

III.- Exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que ésta Ley establece.

IV.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita. Este último caso es al que se refieren las llamadas --- "huelgas por solidaridad".

Ya quedó asentado en este capítulo que el titular del derecho de huelga es la coalición de los trabajadores; pero que dicha titularidad bien poco puede ser ejercida por la coalición, pues después de ver cuales son los requisitos de la huelga nos damos perfecta cuenta de que la coalición solo podrá emplazar a huelga en los -

casos de las fracciones I y IV del precepto invocado, pues en los otros casos o sea el de las fracciones II y III del multicitado artículo y partiendo de la base de que el titular del contrato colectivo es el sindicato se desprende que en estos casos es precisamente el sindicato quien puede intentar el emplazamiento a huelga.

Ahora bien, toda huelga, para que sea jurídicamente tutelada debe de reunir requisitos de fondo, de forma y de mayoría.

El requisito de fondo deriva del artículo 123 Constitucional que en su fracción XVII reconoce el derecho de huelga a los trabajadores y que en la fracción XVIII del mismo artículo previene que "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".(51)

Los requisitos de forma de la huelga están contenidos en el artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo y son los siguientes:

I.- Debe de existir un pliego de peticiones por escrito en donde los trabajadores anuncien su propósito de ir a la huelga.

II.- Deben citar los trabajadores en dicho pliego no sólo el artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, sino también expresamente la fracción de dicho precepto en que se funde el emplazamiento (a esta cuestión estamos en completo acuerdo con el Dr. Baltazar Cabazos al decir que el derecho laboral en México no sólo es formalista sino que es ultraformalista).

III.- El aviso deberá de darse cuando menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y no podrá

(51) Constitución General de la República.

ser menor de diez días si se trata de empresas de servicios públicos.

d).- La huelga debe estallar exactamente el día y la hora fijados en el pliego.

La fracción II del artículo 264 exige el llamado requisito de "mayoría", estableciéndose que para declararse una huelga se hace indispensable que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva".

Por mayoría debemos entender la mitad más uno del total de los trabajadores de la empresa, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y libres.

Cabe aclarar al respecto que si la huelga afecta a dos o más empresas, la mayoría huelguística debe existir en cada una de ellas, no siendo suficiente la mayoría del total de trabajadores de las dos empresas.

Por lo que respecta a los requisitos de procedencia de la huelga a que se refiere el artículo 260, aún caben ciertas reflexiones sobre el particular.

Podemos decir que la fracción I del mencionado precepto es una repetición de lo plasmado en la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución. "La procedencia de la huelga en éste caso opera siempre y cuando no exista en vigor un contrato colectivo de trabajo, pues la simple existencia de dicho instrumento, implica la presunción, salvo prueba en contrario, de que existe el equilibrio entre los factores de la producción". (52)

(52) Apuntes de clase del Dr. Baltazar Cabazos.

"Eventualmente se han presentado algunos casos en la práctica en donde, por pretendidas inflaciones o devaluaciones de la moneda, se ha tratado de modificar la vigencia de los contratos colectivos, pidiéndose su revisión, sin embargo, las autoridades del trabajo no han dado curso legal a dichos emplazamientos". (53)

Por lo que hace a las fracciones II y III del mencionado precepto es necesario aclarar que tanto el cumplimiento o la revisión del contrato colectivo se debe llevar a la práctica y no quedarse en promesa.

Mario De la Cueva opina al respecto que "la profundidad de la huelga" tiene su razón de ser en el sentido de que el empresario está obligado a satisfacer las demandas de los trabajadores, no bastando su declaración abstracta de "estar dispuesto a discutir", pues en tal caso la huelga sería completamente inútil. (54)

El Maestro Baltazar Cabazos nos dice que se pueden presentar las siguientes situaciones: Un sindicato solicita la revisión de su contrato o el cumplimiento del mismo, por medio de la huelga. El patrón en la audiencia de aveniminetos acepta revisar o cumplir el contrato y pide que como consecuencia de su aceptación, la Junta de por terminado el conflicto. En tal caso, y atendiendo a las ideas de "profundidad de la huelga", la Junta debe rechazar la petición patronal, pues dicha manifestación de aceptar o cumplir el contrato, no lleva implícito el cumplimiento o la revisión del mismo y en consecuencia, el conflicto debe continuar, hasta el momento en

(53) Apuntes de clase del Dr. Baltazar Cabazos

(54) De la Cueva, Mario, Ob. cit. pág. 823.

que el sindicato emplazante manifieste expresamente que se ha dicho por satisfecho de sus pretensiones. (55)

Ahora bien, puede suceder lo contrario: un sindicato en su pliego exige cien cosas concretas. La empresa acepta y otorga noventa y nueve de ellas. La última es relativa a un aumento de un 200% de salarios. El patrón acepta pagar un 100% de aumento y pide que en virtud de que ya accedió a todo lo pedido se archive el expediente como asunto concluido. En la especie, la Junta tampoco puede acordar de conformidad dicha petición, pues aunque la solicitud del sindicato pueda ser descabellada, no ha sido satisfecha, y en tal caso, la huelga estallará y podrá ser declarada existente, si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría pero en última instancia, dicho movimiento no podrá ser declarado imputable al patrón". (56)

De todo lo expresado podemos decir que no toda violación al clausulado del contrato colectivo del trabajo trae como consecuencia el derecho de huelga, ya que ésta sólo procederá, cuando dichas violaciones afecten el equilibrio de los factores de la producción, como en el caso de que no se paguen los salarios; pero si no se paga el reparto de utilidades la representación obrera no podrá ir a la huelga y debe reclamar dicho pago por medio del procedimiento ordinario.

c).- Incidentes de calificación de las huelgas: Las huelgas en teoría, pueden ser existentes, inexistentes lícitas o ilícitas:

(55) Cabazos Flores, Baltazar. La Huelga, su concepto, su calificación, su impugnación y necesidad de una moderna reglamentación. Apuntes pág. 16.

(56) Cabazos Flores, Baltazar, Apuntes Citados. pág. 16 y 17.

I.- Huelga lícita.- Es aquella que reúne el requisito de fondo, es decir, que busca el equilibrio entre los factores de la producción.

II.- Huelga existente.- La huelga es existente si reúne -- los requisitos de fondo, forma y mayoría.

III.- Huelga inexistente. Se dice que la huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma y mayoría o alguno de ellos.

IV.- Huelga ilícita.- Cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades del patrón se dice que la huelga es ilícita; también se puede presentar otro supuesto: en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

En cuanto a su calificación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden declarar que las huelgas son existentes, in-existentes o ilícitas.

d).- Procedimiento huelguístico.- El escrito de peticiones -- con emplazamiento a huelga, nos dice la fracción II del artículo -- 265 de la Ley Federal del Trabajo, será presentado a la Junta de -- Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia que el Presidente de dicha Junta hará llegar al patrón, bajo su más estrecha -- responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes, también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 48 horas siguientes, contestarán por escrito

a las peticiones de los obreros.

Al analizar el precepto arriba transcrito no encontramos que plante situaciones que en la práctica son inoperantes: por ejemp. - el presidente debe hacer llegar el pliego de peticiones el mismo día en que lo recibe, esto no pasa en la realidad ya que por el exceso de trabajo de las Juntas el presidente se ve imposibilitado para poder hacer llegar dicho pliego al patrón.

Por otra parte nos encontramos con el problema de que si el sindicato no acompaña copia del pliego de peticiones a la Junta, el Presidente no podrá hacer llegar la copia al patrón y se verá liberado de dicha obligación, pero esto trae consecuencias jurídicas -- pues puede suceder que mientras el sindicato no exhiba la copia, el patrón, aún ignorando que está emplazado, ya no puede despedir a -- sus trabajadores para el efecto del recuento.

También es de hacerse notar que al contrario del procedimiento ordinario si el patrón dentro del término de 48 horas no le da -- contestación al pliego de peticiones de los trabajadores, la Junta -- simplemente tendrá al patrón por inconforme con las peticiones reclamadas; en cambio en el procedimiento ordinario se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.

Tan pronto como se suspenden las labores con motivo de la -- huelga, la empresa afectada puede promover de inmediato la calificación de la misma, para cuyo efecto debe de hacer la solicitud por -- escrito expresando las causas por las que, a su juicio, el movimiento debe ser declarado inexistente. Así mismo, deberá solicitar se --

señale día y hora para que tenga verificativo una audiencia de ofrecimiento de pruebas. A dicha promoción se debe de adjuntar copia simple para el emplazamiento.

En la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la empresa, actora en dicho incidente, puede ofrecer todas las pruebas que crea necesario para acreditar que el sindicato o la coalición huelguística no cumplieron con el requisito de fondo, forma o mayoría. Por lo que hace a la representación obrera también puede aportar todas las pruebas que considere pertinentes, pero la Junta queda en libertad para aceptar las pruebas ofrecidas por las partes sólo en cuanto basten a normar su criterio.

La representación patronal puede ofrecer como prueba de su parte el recuento, el cual se debe de practicar ante la fé de algún funcionario expresamente designado para tal efecto.

Del acta levantada en dicha diligencia se da cuenta al C. -- Presidente de la Junta, el cual deberá resolver en definitiva.

Es conveniente hacer mención del artículo 269 de nuestra Ley, ya que por disposición expresa de este precepto, si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del art. 264 si no se cumplen con los requisitos señalados en el art. 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el art. 260, antes de las 48 horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará de oficio - que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa-

o negociación de que se trate y en consecuencia:

I.- Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo un plano de 24 horas para que vuelvan a él.

II.- Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo salvo caso de fuerza mayor.

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del art. 5 Constitucional, contra los que rehusen a trabajar, y

IV.- Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

e).- Procedimiento de Imputabilidad.

Declarada una huelga existente o habiendo la Junta desestimado la petición de inexistencia de la empresa afectada por la huelga, el sindicato emplazante o la coalición, pueden solicitar, que la misma se declare imputable al patrón.

La Junta, ante tal solicitud, se remite al procedimiento ordinario laboral.

Si se considera que la huelga fué imputable a la empresa, se concederá a ésta al pago de los salarios caídos durante todo el tiempo que hubiesen estado suspendidas las labores. En caso contrario, aunque la huelga se hubiese declarado existente, se absolverá a la empresa de dicha prestación.

En éstos casos el arbitraje es obligatorio para el patrón --

ahora bien ¿ qué sucede si el sindicato o la coalición no solicitan la calificación de imputabilidad de la huelga estallada? ¿ puede la empresa solicitar la no imputabilidad del movimiento? o bien ¿la huelga subsiste por tiempo indefinido y hasta que el sindicato o la coalición soliciten la declaración de imputabilidad?.

Al respecto existen muchas opiniones en contrario, por una parte el sector obrero dice que el arbitraje obligatorio sólo es -- procedente cuando el sindicato o la coalición haya solicitado la imputabilidad de la huelga, no así cuando lo solicite la clase patronal. Por el contrario el sector patronal opina que el arbitraje es obligatorio, ya que el Estado no puede permanecer como un simple espectador en un movimiento de huelga, en donde se pueden afectar muy diversos intereses.

Mario De la Cueva opina sobre el particular que la huelga y el arbitraje obligatorio son, si no absolutamente contradictorios -- sí lo suficientemente opuestos para no poder coexistir: " la legislación de León Blum es una prueba primera, pues el Jefe del Gobierno afirmó ante el Senado Francés, que la ley de arbitraje obligatorio no prohibía la huelga, pero sí significaba una suspensión en el ejercicio de ése derecho".

Por ello, la jurisprudencia y la doctrina mexicana se han inclinado a sostener que el arbitraje no es obligatorio para los obreros y que, en consecuencia, el sector patronal no puede solicitar la no imputabilidad de un movimiento huelguístico. Por lo tanto --- mientras una huelga no se considere como inexistente el conflicto --

continuará hasta que, en su caso, los obreros soliciten el sometimiento de arbitraje ante la Junta.

7.- ASPECTO POLITICO DE LA HUELGA EN MEXICO.-

En un inciso anterior de este capítulo dejamos apuntado que en México las huelgas no seguían el ciclo económico como en otros países si no que sucedía un fenómeno particularísimo; nos toca en este inciso tratar dicho fenómeno.

Volveremos a apuntar brevemente que las huelgas generalmente demuestran una correlación positiva entre la actividad económica y el ciclo de huelgas; pero en México dicha correlación no existe ya que las huelgas en nuestro país no se rigen en ningún modo por las depresiones o expansiones económicas si no que por extraño que parezca hay una marcada correlación entre el ciclo de huelgas y los periodos presidenciales.

Esto se puede explicar porque en realidad, el sindicalismo como fuerza política nacional presenta múltiples características de una variable dependiente, no sólo del partido del gobierno, sino específicamente del Ejecutivo.

En primer término tenemos que las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados pertenecen a una organización, la Confederación de Trabajadores Mexicanos (C.T.M.), unida estrechamente al partido gubernamental, al través del sector obrero del Partido y al Gobierno. Otros sindicatos no afiliados a esta central como el C.R.O.C., C.R.O.M., C.G.T., tienen también fuertes vínculos con el Partido y con el Gobierno. Observando estas tendencias del sindicato en -

México, vamos a analizar la cantidad de huelgas que surgen en los distintos regímenes presidenciales.

En efecto se advierte que cuando el presidente de la República es famoso por su política obrerista y popular, es cuando se acentúan las huelgas en el país, como si los dirigentes sindicales y -- los obreros se sintieron protegidos por la fuerza presidencial; pero ocurre al contrario cuando el Presidente tiene una política general menos radical, o de alianza más abierta con los sectores patronales, entonces las huelgas disminuyen en el país". Así vemos que -- mientras en el período del presidente Obregón que contó entre sus -- partidarios más decididos a los "Batallones Rojos" y a los líderes-- obreros se da un promedio anual de 197 huelgas, en el período de Calles y el Maximato Callista el promedio baja a 41, para subir con -- el de Lázaro Cárdenas a 478. Con posteridad el promedio es de 387 -- con Avila Camacho, de 108 con Alemán, de 248 con Ruiz Cortines, de 472 con López Mateos (57)

" Como vemos la política presidencial en sus grandes tendencias es determinante de que haya un mayor o menor número de huelgas". (58)

"Existen sin embargo, algunas desviaciones de esta tendencia general. En 1934, en el clímax de la política antirrevolucionaria -- de Calles, en 1943-44, precisamente después de que en sus dos prime -- ros años el gobierno de Manuel Avila Camacho logra que disminuya el número de huelgas a una cuarta parte de los últimos años del perio--

(57) González Casanova, Pablo. La Democracia en México, 2 Ed. ERA S.A.

(58) González Casanova, Pablo. Ob. cit. pág. 24.

do cardenista, y en 1958 después de un período en que las huelgas - habían mantenido un índice relativamente bajo surgen grandes movi- mientos huelguísticos que evidentemente no dependen de la política- del Ejecutivo. En efecto, mientras en 1933 hay 13 huelgas, en 1934- hay 202 huelgas; mientras en 1942 estallan 98 huelgas en 1943 hay - 766 huelgas y en 1944, 887 huelgas. Finalmente, mientras en 1957 -- hay 193 huelgas, en 1958 hay 740 huelgas". (59)

" Sobre los efectos que alcanzan estas manifestaciones, en-- contramos diversas variantes; es evidente que las huelgas del 33 -- fueron decisivas en la sucesión presidencial que llevó a Cárdenas - al poder y decisivas en la política popular del presidente Cárdenas. En ese caso el propio gobierno reconoció la necesidad de dar mayor- importancia al movimiento obrero y de controlarlo haciendo una polí- tica obrerista y revolucionaria. En cuanto a las huelgas del 44, -- dieron lugar a una represión considerable que permitió al Ejecutivo continuar controlando al movimiento obrero, y acentuar la política- moderada iniciada unos años antes. Finalmente las huelgas de 1958 ' permitieron que el movimiento obrero alcanzara éxitos parciales en la recuperación de su democracia interna-es el caso de los sindica- tos de telegrafistas, telefonistas y electricistas- y provisionales en el caso del sindicato ferrocarrilero, que con posteridad se lan- zó a una lucha que terminó en un fracaso político total." (60)

Es importante destacar que aunque el movimiento obrero pre-

(59) González Casanova, Pablo. Ob. cit. pág. 25

(60) González Casanova, Pablo. Ob. cit. pág. 25

señala marcadas características de dependencia respecto de la política del Ejecutivo, no cabe duda que se encuentra ahí una fuerza latente, y que en algunos casos como hemos visto opera ya sobre la vida política mexicana.

HUELGAS EN MEXICO (1920-1963)

Años	huelgas	huelgas
1920	173	Obregón*
1921	310	
1922	197	
1923	146	
1924	136	
<hr/>		
1925	51	Calles y Maximato
1926	23	
1927	16	
1928	7	
1929	14	
1930	15	
1931	11	
1932	56	
1933	13	
1934	202	
<hr/>		
1935	642	Cárdenas
1936	674	
1937	576	
1938	319	
1939	303	
1940	357	
<hr/>		
1941	142	Avila Camacho
1942	98	
1943 **	766	
1944	887	
1945	220	
1946	207	
<hr/>		
1947	130	Aleman
1948	88	
1949	90	
1950	82	
1951	144	
1952	113	
<hr/>		
1953	167	Ruiz Cortines
1954	93	
1955	135	
1956	159	
1957	193	
1958	740	

Años	huelgas	huelgas
1959	379	
1960	377	López Mateos
1961	373	
1962	725	
1963	504	M = 472

M= Promedio en el período presidencial indicado

* Como los presidentes toman posesión el lo. de diciem
bre se calculan sus períodos a partir del lo. de ene
ro

** Los grandes movimientos huelguísticos empezaron al -
finalizar 1943

*** González Casanova, Pablo. Ob. cit. pág. 183-184.

8.- ASPECTO ECONOMICO DE LA HUELGA.

La huelga como hemos visto se puede estudiar desde muchos aspectos, pero estos estudios no nos deben hacer perder de vista una cuestión central: para la mayoría de las personas la razón de ser de la huelga se encuentra centrado en un motivo muy claro: el económico.

¿ Qué es el derecho de huelga? "Es el de los asalariados, que permite paralizar su trabajo con el fin de obligar a la empresa, en virtud del perjuicio que esta paralización le ocasiona, a aumentar los salarios". (61)

Es indudable la gran importancia que tiene la huelga en el campo de lo económico. Creemos y con bastante razón que en ocasiones el huelguista aún careciendo de recursos económicos vé en el movimiento de huelga la solución de su problema económico. La situación oscurece el problema; históricamente la huelga aparece como una lucha económica, en la cual los desposeídos tratan de mejorar su nivel de vida. Tan cierto es, que la huelga es una lucha económica, que: "La contratación colectiva implica inevitablemente el uso del arma de la huelga como recurso final si quienes negocian no llegan a ponerse de acuerdo. Del mismo modo que una contratación individual no es libre si una de las partes carece del derecho a negarse a aceptar las condiciones de la otra, así una negociación colectiva puede no tener sentido a menos de que las partes tengan derecho pleno para no cerrar la negociación si no están satisfechas de ella". (62)

(61) Salleron, Louis, Los Católicos y el Capitalismo, Ed. Fomento de Cultura. Valencia, 1953, págs. 275-278

(62) Dobb, Maurice, Salarios, Ed. F.C.E., México, 1965, pág. 124.

Lo anteriormente transcrito es muy importante, ya que permite darnos cuenta de uno de los aspectos esenciales de la huelga; la de ser un derecho nivelador de las voluntades de los trabajadores y patronos. La observación de Leclercq es muy atinada: "La igualdad jurídica sirve de bien poco, cuando no existe la posibilidad de emplearla. ¿De qué sirve proclamar la libertad de trabajo, si estoy forzado a aceptar las condiciones que se me proponen-- 'proponer' -- es en realidad la forma jurídica, ya que en la realidad estas condiciones laborales se me imponen; y, si no tenga otra solución que el morirme de hambre, en caso de que no las acepte" (63)

Aceptada como un hecho económico, la huelga encuentra, para algunos autores, su cabal explicación en la ciencia económica. Y esta nos explica que si bien, la huelga ha sido un instrumento de la lucha económica, en la actualidad debemos considerarla desde otro ángulo, pues las circunstancias se han modificado notablemente. --- "Más de la mitad de la producción industrial ha sido nacionalizada y el resto se halla estrechamente controlado. La concurrencia si -- subsiste parcialmente, ya no es el regulador fundamental económico. A la ley de la oferta y la demanda le ha sucedido la ley del precio de costo. Los principios del liberalismo han cedido su puesto a los del socialismo, o al menos, a los del dirigismo".

¿ Qué importancia tiene la huelga ? "Socialmente ya no refleja una lucha de los asalariados contra el capitalista, ya que éste-

(63) Leclercq, Jaques, La Revolución del Hombre en el Siglo XX, Ed. Estela, S. A. Barcelona pág. 49.

ha cedido su puesto al Estado".

El dictamen es definitivo: "Desde el punto de vista económico, ya no conduce a nada concreto, porque el alza general de los salarios tiene su inmediata repercusión en el alza general de los precios. La fuerza de la huelga es igualmente vana, tenga o no éxito en su acción" (64)

Aceptar lo anterior es liquidar de golpe el problema de la huelga. Es explicable que en una sociedad donde los trabajadores juegan a participar en la economía del Estado, que decide las medidas económicas pertinentes, dictadas por unos cuantos especialistas, se afirme lo inútil del derecho de huelga. La sociedad de consumidores actual parece tener prisa por hacer desaparecer el derecho de huelga. Pero nosotros no podemos quitarnos el problema tan pronto.

Desde luego no podemos negar la importancia económica que hay en toda huelga. Para Deveali: " En sus inicios la huelga se manifestaba en la empresa; al ver que otras empresas mejoraban las condiciones de sus trabajadores, los obreros de una empresa trataban, sabiendo las posibilidades de la empresa, por medio de la huelga, mejorar sus condiciones hasta igualar a las que prevalecen en la otra empresa". En otras palabras la huelga nació como un instrumento de lucha económica.

Aún cuando no cerramos los ojos a los cambios producidos, no aceptamos la inoperancia de la huelga. "En la actualidad, la huelga ya no se da solamente entre el trabajador y la empresa en que pres-

(64) Salleron, Louis, Ob. cit.

ta sus servicios. Al desplazar el problema hacia un ámbito nacional, es claro que surgen dos nuevos actores: el consumidor (que los aumentos directos o indirectos de salarios se convierten automáticamente, en un aumento de los precios, del servicio y del producto, - resultando fácil comprender que dentro de límites muy amplios, el interés del consumidor prevalece sobre el empresario) y el Estado - a su vez está interesado en la huelga, no solamente por ser legal - representante de la generalidad de los consumidores, sino también - en cuanto a la huelga puede afectar la seguridad, la salud y la economía nacional, cuyo amparo constituye una de sus tareas esenciales" (65)

Reconociendo la importancia económica de la huelga y su papel en una sociedad diferente, no debemos olvidar otros cambios fundamentales. Habiéndose transformado la sociedad vertiginosamente, - el cuadro es distinto; económicamente la lucha no se centra exclusivamente bajo la perspectiva de la relación trabajador-patrón-consumidor- Estado; alguien lo había previsto con toda la inteligencia - que la situación exigía: hoy vivimos un mundo de países desarrollados frente a los subdesarrollados. La economía de los mismos es distinta.

Hablamos de países desarrollados y subdesarrollados por ser las denominaciones más comunes y corrientes, pero en realidad deberíamos hablar de países ricos y de países pobres. El término subdesarrollado es un término político que para la economía no funciona bien. "Por lo que toca al análisis económico, pisamos terreno mucho

(65) Deveali, L. Mario, Realidad y Configuración Jurídica de la Huelga. La Huelga, Santa Fe, Argentina, 1951, T.I. pág. 469.

más firme cuando hablamos de países que tienen un ingreso per cápita relativamente bajo o relativamente alto". (66)

Las razones de ese ingreso alto o bajo las podemos descubrir estudiando las estructuras económicas de esos países. Lo que importa destacar es la relación estrecha que guardan los países desarrollados con los subdesarrollados. "Las cosas empeoran cuando se trata -- del desarrollo económico de países subdesarrollados. Ahí un laberinto de disimulos, de hipocresía y de ficciones, confunden la controversia, requiriendo un gran esfuerzo para traspasar la cortina de humo que oscurece la cuestión central. Lo decisivo es que el desarrollo económico de los países subdesarrollados es profundamente adverso a los intereses dominantes de los países capitalistas más avanzados" (67)

En el estudio de la huelga es conveniente señalar estas contradicciones, pues, como nos daremos cuenta, no puede significar lo mismo llevar a cabo una huelga para el trabajador de un país altamente industrializado (que muchas veces hace huelgas por motivos no económicos), que para el trabajador de un país en vías de desarrollo para quien, ganar unos pesos más es motivo de vida o muerte.

Para finalizar diremos que nos hemos dado perfecta cuenta de la gran importancia de la huelga como instrumento económico, pero -- que no debemos olvidar que entenderla como mero instrumento económico limitaría nuestra comprensión de la misma.

9.- CONTRATO COLECTIVO

a).- Concepto.- " El Contrato Colectivo de Trabajo es el pac

(66) Zimmerman, J.L., países pobres, países ricos. Ed. Siglo XXI, - México 4a. Ed., 1967. pág. 28.

(67) Baran, Paul A. La Economía Política del Crecimiento, ed. F.C.C., México. 4a. ed., 1967. pág. 28.

to que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores". (68)

"Significa el Contrato Colectivo la posibilidad de que sean los dos miembros de la Relación de Trabajo quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta. El liberalismo del Derecho Civil permitió al patrono, fijar unilateralmente las condiciones del trabajo; la asociación profesional igualó las fuerzas de los trabajadores y del empresario y el derecho que creó en los contratos colectivos tuvo un origen demográfico, en razón de esa igualdad". (69)

b).- Terminología.- Generalmente se emplea el término, Contrato Colectivo de Trabajo. El maestro Mario De la Cueva nos dice al respecto: "La explicación histórica es fácil de comprender; nació la institución en el siglo XIX, en cuya época, afirmaba la doctrina de derecho civil que las únicas fuentes de las obligaciones eran el contrato y la ley; la institución se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un empresario; de todo lo cual resultaba que o era un contrato productor de obligaciones o no podía producir efectos. Y se llamó colectivo, en razón de que, del lado de los trabajadores, participaba una colectividad humana". (70)

No obstante se le ha querido dar otras denominaciones por ejemplo: Contrato de Tarifa, Convención Colectiva de Trabajo, Pactos Colectivos de Trabajo etc.

(68) De la Cueva, Mario. Ob. cit. pág. 465.

(69) De la Cueva, Mario. Ob. cit. pág. 465 y 466.

(70) De la Cueva, Mario. Ob. cit. pág. 466.

La Legislación extranjera se ha inclinado por el término Contrato Colectivo de Trabajo. El Derecho Mexicano emplea también el término, aunque hay una gran cantidad de autores que lo consideran inadecuado, siendo la divulgación del término Contrato Colectivo de Trabajo y su inclusión en las Leyes Mexicanas lo que ha generalizado su uso.

c).- Especies del Contrato Colectivo de Trabajo.- Después de la II Guerra Mundial es posible distinguir dos especies de Contratos Colectivos: El Contrato Colectivo ordinario, que rige en empresas determinadas y el Contrato Ley o Contrato Colectivo obligatorio que rige para todas las empresas de una rama determinada de la Industria, en todo el país, o en una región económica o geográfica.

El Contrato Colectivo ordinario fue una solución impuesta por el liberalismo, el Derecho del Trabajo del siglo XIX era un derecho individualista y su institución básica era el Derecho Individual del Trabajo, el Contrato Colectivo ordinario era un derecho local pues se dictaba para cada unidad obrera. Pero no era suficiente, porque el problema de los trabajadores de una fábrica era el mismo problema de los obreros de todas las fábricas de la misma industria; la solidaridad obrera vió que la elevación de las condiciones de vida tenían que ser generales, nada se conseguía con conquistas parciales en una o más fábricas; nace entonces la idea del Contrato Ley o Contrato Obligatorio que debería regir en una industria para todas las empresas que vivieran en una región económica o geográfica.

d).- Ventajas de los Contratos Colectivos de Trabajo.- El Con

trato Colectivo de Trabajo significó un progreso para los Trabajadores, pero también para los patronos, por lo que no se le puede considerar como una figura unilateral.

Las ventajas para los trabajadores fueron las siguientes:

- I.- Mejoramiento de las Condiciones del trabajo.
- II.- El imperio del principio de igualdad, que se enumera en la ley-constitucional mexicana diciendo: " a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad"
- III.- Permitió la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores.

A continuación se enumeran las ventajas para los patronos.

- I.- Paz en la empresa.
- II.- El principio de la igualdad de condiciones de trabajo, favorece a los empresarios porque saben a que atenerse y nadie puede exigir mejores condiciones.
- III.- El Contrato Ley ayuda a evitar la concurrencia desleal, pues al uniformar las condiciones de trabajo en todas las empresas de una rama industrial, obliga a los empresarios a buscar el triunfo de su producto en los procedimientos técnicos de fabricación.

e).- Funciones del Contrato Colectivo de Trabajo.- El Contrato Colectivo de Trabajo tiene como funciones, concretizar los mandatos del derecho del trabajo, puesto que las normas jurídicas son abstractas y se hacen concretas en el Contrato Colectivo; mejora en beneficio de los trabajadores el derecho legislado, salvando la lentitud

de la legislación; se amolda a las necesidades del momento, porque puede variarse y su modificación es sencilla, su vigencia es a corto plazo; produce una mayor solidaridad entre los trabajadores: el principio de la igualdad de condiciones de Trabajo, acostumbra a -- los hombres a estimar que su problema no es puramente individual si no colectivo.

f).- El Contrato Colectivo desde el punto de vista social.- - Desde este punto de vista el Contrato Colectivo representa la adaptación de los problemas obrero-patronales a las circunstancias y necesidades de una nueva etapa industrial y comercial.

g).- El Contrato Colectivo desde el punto de vista jurídico-en México.

Para resolver este inciso haremos un estudio somero de como está reglamentado el Contrato Colectivo en nuestra legislación.

El Contrato Colectivo generalmente se encuentra formado por cláusulas que se agrupan en tres partes fundamentalmente distintas- que son:

I.- La envoltura, que agrupa las cláusulas referentes al nacimiento, duración, modificación o revisión y terminación del Contrato Colectivo.

II.- El elemento normativo, que constituye la esencia del contrato- y que está compuesto por todas las condiciones generales de - trabajo que regulan los contratos individuales y por las cláusulas referentes al monto de los salarios, horas de trabajo, - intensidad y calidad de éste y estipulaciones voluntarias.

III.- El elemento obligatorio, que tiene por objeto lograr la aplicación efectiva de las cláusulas que constituyen el elemento normativo y que se encuentra formado por las cláusulas de exclusión de ingreso, de separación y, en la opinión del maestro De la Cueva, por el reglamento interior de trabajo.

h).- Nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.- De acuerdo con nuestra legislación en vigor, para que a un patrono se le pueda obligar a firmar un contrato colectivo de trabajo, se necesita, que cuando menos, tenga a dos trabajadores que pertenezcan al sindicato que solicita la titularidad del contrato.

El artículo 43 de nuestra Ley Federal del Trabajo estipula -- que "todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un -- contrato colectivo".

Del artículo anterior sacamos en conclusión que como habla de "trabajadores" en plural, se debe interpretar que cuando menos deben existir dos trabajadores sindicalizados para que se pueda obligar al patrón a firmar un contrato colectivo, por la vía ordinaria.

Es necesario aclarar que por la vía de huelga, también procede la firma del contrato colectivo, solamente que en este caso el -- sindicato emplazante cumpla además con los requisitos de fondo, forma y mayoría establecidos por la Ley.

O sea que un sindicato tiene dos caminos para obtener la firma de un contrato colectivo: el de la vía ordinaria, si tiene cuando menos a dos trabajadores sindicalizados o el de la huelga, cuando re

presente a la mayoría de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa a la que se le solicita la firma del contrato.

Por lo que hace a las formalidades de "nacimiento", el contrato colectivo se debe hacer por triplicado, para que cada una de las partes se quede con un ejemplar y el tercero se deposite ante la autoridad municipal respectiva, para que surta los efectos legales correspondientes.

i).- Duración del Contrato Colectivo del Trabajo.- Por disposición del artículo 55 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo fijo, por tiempo indefinido o para obra determinada. Dadas las condiciones normales de contratación colectiva, casi todos los contratos colectivos se celebran, generalmente, por tiempo indefinido.

j).- Revisión del Contrato Colectivo del Trabajo. La revisión puede ser de dos clases: voluntaria u obligatoria. Por lo que hace a la voluntaria se puede decir que puede celebrarse en cualquier tiempo y lugar, siempre que las partes estén de acuerdo en hacerla. Por el contrario la obligatoria es procedente cada dos años, y la puede pedir cualquiera de las dos partes siempre y cuando lo haga con sesenta días de anticipación.

k).- Terminación del Contrato Colectivo. Este puede terminar por causas normales o bien por causas extrarodinarias. Entre las causas normales se encuentran: por voluntad de las partes, por las causas estipuladas precisamente en el contrato, por vencimiento del plazo fijado o por la terminación de la obra para la que fue contra

tado el trabajo.

Entre las causas extraordinarias tenemos: el caso fortuito - o fuerza mayor, el cierre total de la empresa, el agotamiento de la materia prima o la incapacidad física o mental del patrono que impida la continuación de la relación de trabajo.

Con lo anterior hemos dejado analizada la envoltura del Contrato Colectivo de Trabajo.

Pasemos a analizar el elemento normativo. Podemos decir que el elemento normativo es la esencia misma del contrato; se integra por las condiciones generales del trabajo que regulan las relaciones individuales y representa el verdadero contenido de aquél. Por ello nuestro artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo prevé que el contrato colectivo, deberá contener: el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad de éste, descansos y vacaciones y todas las demás estipulaciones que voluntariamente sean -- convenidas por las partes.

Por eso podemos decir que es imposible que exista un contrato colectivo del trabajo que carezca del elemento normativo.

Finalmente analizaremos el elemento obligatorio que consta -- de las cláusulas de exclusión de ingreso, de separación y del reglamento interior de trabajo.

La cláusula de exclusión de ingreso es la que obliga al patrono a utilizar únicamente a trabajadores sindicalizados o trabajadores miembros de una agrupación determinada.

La cláusula de separación la regula el artículo 236 de la --

Ley de la materia y dice: "Los sindicatos de trabajadores tienen de recho de pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de -- sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión".

El reglamento interior del trabajo de acuerdo con el artículo 101 de nuestra ley Laboral, es "el conjunto de disposiciones --- obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores de una negociación; deberá de hacerse de acuerdo con lo que prevengan los contratos colectivos o, en su defecto, una comisión mixta de representantes de los trabajadores y el patrón. Para los efectos de este capítulo no se considera reglamento interior de -- trabajo el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo que directamente formulen las empresas para la ejecución de los trabajos".

10.- REPERCUSIONES ECONOMICAS DEL CONTRATO COLECTIVO.- Podemos decir que gracias a los contratos colectivos, se ha logrado que los trabajadores se encuentren en posibilidad de mejorar periódicamente sus condiciones de trabajo.

Además de señalar prestaciones de carácter económico, el contrato colectivo de trabajo ha logrado influir en beneficio de la -- producción industrial y, a su vez, de la economía nacional.

El nivel de salarios, las condiciones de trabajo y los servicios sociales de que disfruta el trabajador influyen en el nivel de vida; las medidas técnicas tendientes a lograr incrementos en la -- productividad de la mano de obra y con ello a disminuir los costos-

de producción significan para el patrono mayor solidez en la empresa; para la economía nacional menor precio y mejor calidad de los artículos elaborados, y a la postre un incremento en el consumo per cápita de las manufacturas nacionales. De tal manera que el contrato colectivo debe ser lo suficientemente elástico para señalar las medidas adecuadas a las necesidades de la producción con respecto al consumo en un momento determinado. Por otra parte el contrato colectivo debe buscar la manera de hacer que la mano de obra sea calificada, logrando con esto que los productos sean de más calidad y de menor precio.

El contrato colectivo ha tenido tal importancia en las empresas que así como el contrato individual tiende a evolucionar y a convertirse en colectivo, éste en su constante perfeccionamiento -- tiende a evolucionar y a transformarse en contrato-ley.

11.- CONTRATO LEY.

De acuerdo con nuestra legislación, para que un contrato colectivo de trabajo llegue a ser de observancia obligatoria, se requiere que haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de una determinada rama de la industria y de una determinada región, siempre y cuando así se establezca por decreto que para ello expida el Ejecutivo Federal.

Lo que quiere decir que el contrato colectivo que representa intereses de empresa evolucionará a contrato de carácter obligatorio, o sea el llamado contrato-ley y en lo sucesivo representará intereses de industria.

La terminología de contrato ley ha sido fuertemente criticada puesto que por lo que hace el contrato la objeción contractual se acentúa ya que el principio de la autonomía de la voluntad no funciona. Se ha dicho que tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos emanados del Poder Legislativo.

El nacimiento del contrato ley esta sujeta a requisitos de fondo y de forma.

- a).- Requisitos de fondo.- Estan contenidos en el artículo 58 de nuestra Ley Laboral y son: La existencia previa de un contrato colectivo de trabajo; celebrado por las dos terceras partes de patronos y trabajadores sindicalizados; de una rama de la industria y de una región determinada.
- b).- Requisitos de forma.- Se exige: demanda de parte legítima ante la Secretaría del Trabajo; dicha demanda debe ser solicitada por las dos terceras partes de patronos y trabajadores de una determinada rama de la industria y de una región determinada, en la inteligencia de que basta que cualquiera de los grupos de patronos y trabajadores lo soliciten; la Secretaria debe cerciorarse de que los solicitantes constituyen la mayoría de la profesión, ya que, en caso contrario, debe desecharse; debe publicarse la solicitud en el Diario Oficial de la Federación, abriéndose un plazo de quince días para una posible oposición, la cual se debe desahogar sumarisimamente en una audiencia y, posteriormente, se debe emitir un dictamen.-

La oposición debe estar fundada y motivada y ser presentada-- por parte legítima; el Poder Ejecutivo expedirá, en su caso, - un decreto de obligatoriedad de los contratos colectivos si - se reúnen los requisitos para que dichos contratos sean elevados a la categoría de obligatorios.

Por lo que hace a la duración de los Contratos-Ley éstos siempre son por tiempo fijo, y por disposición de la Ley su plazo no -- puede exceder de dos años.

Para poder revisar un contrato ley es necesario que las partes se pongan de acuerdo sobre el particular y una vez logrado se - puede revisar en cualquier tiempo, siempre y cuando existan condi-- ciones que lo justifiquen.

Al terminar un contrato obligatorio, los contratos colectivos que le dieron origen pueden continuar regulando las condiciones de trabajo pactadas entre obreros y patronos.

Para que se de por terminado un contrato ley es necesario -- que se de aviso con tres meses de anticipación a la fecha de su vencimiento por cualquiera de las partes y basta, en dicho caso, la ma-- yoría de cualquiera de los grupos o que en la revisión del contrato no se pueda lograr un entendimiento entre los patronos y los traba-- jadores.

c).- Válidez del Contrato-Ley.- Se ha dicho que el contrato obligatorio es anticonstitucional por tres causas que son: 1) Por-- su extensión a todos los trabajadores y patronos de una rama-- industrial; 2).- por la invasión de las relaciones entre los-

podereš federales y locales; 3) en cuanto a la facultad atribuida al Presidente de la República para declararlo obligatorio.

CAPITULO V

INFLUENCIA DE LA CONTRATACION COLECTIVA SOBRE LOS
SALARIOS EN MEXICO

- 1.- MERCADO DE TRABAJO
- 2.- LAS DOS CORRIENTES DEL PENSAMIENTO ECONOMICO
- 3.- LA NEGOCIACION COLECTIVA
- 4.- EFICACIA DE LA ACCION SINDICAL GLOBAL
 - a).- Método diferencial temporal
 - b).- Método Inter-industrial
 - c).- Método geográfico
- 5.- ACCION SINDICAL Y CRECIMIENTO ECONOMICO
- 6.- EL CASO MEXICO
 - a).- Poder Sindical
 - b).- Duración de los Sindicatos
 - c).- Causas Políticas

1.- MERCADO DE TRABAJO

La estructura técnica de los mercados de trabajo en la realidad puede ser tal que se hallen los empresarios en aptitud de fijar los salarios, o que estos se establezcan como resultado de un contrato colectivo celebrado entre empresarios y los representantes de los trabajadores organizados en sindicatos.

En esos mercados no existe la competencia pura, pues en el caso en que los empresarios pueden fijar el salario existirá una situación dominante de oligopsonio, y en el caso de celebración de un contrato colectivo existirá una situación dominante de oligopsonio-oligopolio o la del monopolio bilateral. Por lo tanto estudiaremos antes que nada las características propias del mercado de trabajo.

El mercado de trabajo resulta limitado geográficamente a tal grado que frecuentemente se reduce a los límites de la empresa. Este rasgo del mercado de trabajo se deriva de las características de la fuerza de trabajo, la cual: no se puede almacenar porque la energía-sicofísica se extingue continuamente, es difícil transportarla por razones de costo y de índole subjetiva respecto al obrero. Aunada a las anteriores características está el hecho de que el vendedor de la fuerza de trabajo está íntimamente unido a su mercancía lo que no le permite suscitar la competencia con los demandantes, puesto que se encuentra trabajando, provocándose con ello lo que el profesor Jónh-T. Dunlop llama un "mercado de precios cotizados", queriendo decir con esto que el comprador fija un precio y el vendedor lo acepta o lo rechaza. Sin embargo los sindicatos llegan a modificar esta situación, siendo ellos los que cotizan el precio de la fuerza de trabajo

o sea el salario, convirtiéndose este mercado de oligopsonio o monopsonio a oligopolio o monopolio. Más ha resultado que de ese choque-- de fuerzas entre empresarios y trabajadores organizados ha surgido -- una nueva forma de mercado, el de precio contractual. El empresario-- y el sindicato discuten las retribuciones obreras y el resultado de-- ellas se plasma en los tabuladores de salarios de los contratos co-- lectivos y contratos ley.

Además si juzgamos las características internas del mercado -- de la fuerza de trabajo resulta que carece de las características de lo que se conoce como libre competencia por lo siguiente:

a).- No existe la ley de la indiferencia porque la mercancía no es-- tipificada; los compradores tienen preferencia por ciertos vendedo-- res o trabajadores y los vendedores prefieren a ciertos compradores-- o empresarios por diversas razones.

b).- La demanda de trabajo opera en forma de oligopsonio y hasta de-- monopsonio en cambio la oferta esta atomizada.

c).- El ingreso al mercado de trabajo encuentra obstáculos como la-- cláusula de exclusión sindical y las listas negras patronales.

Analizando las peculiaridades de la oferta y la demanda del-- trabajo en el mercado cuyas características acaban de indicarse re-- sulta que es muy imprecisa la naturaleza de la relación entre los sa-- larios y la demanda de trabajo, por lo que para hacer un análisis de-- bemos conformarnos con analizar un mercado local o el de una empre-- sa, prescindiendo de la influencia que pueda ejercer el mercado gene-- ral, llegando a la conclusión que al contrario de lo que sucede en--

la mayoría de los mercados, excepto en aquellos en que existe un elevado grado de impureza de la competencia, no hay seguridad de que el trabajo se equilibra en un precio único, dificultándose extremadamente la determinación de una tasa general de salarios, capaz de servir de base para el cálculo de las tasas diferenciales de los mismos.

Como ya lo habíamos afirmado estas características peculiares del mercado de trabajo han determinado que existan fundamentalmente dos tipos de salarios, aquellos que son fijados por los empresarios, y los llamados contraactuales; coexistiendo con ellos los que se conocen como salarios mínimos.

Los primeros subsisten principalmente cuando la mano de obra no se halla organizada en sindicatos y prevalecen condiciones de oligopsonio, pues entonces un grupo de empresarios o uno solo fijan la tasa de salarios, aprovechando que los trabajadores oferentes compiten libremente entre sí, lo que los hace inferiores, aumentando esta debilidad, el hecho de que para el trabajador encontrar una ocupación es una cuestión vital, mientras que para el empresario no lo es, resultando de esto que el trabajador no puede esperar a que exista un precio mejor.

Sin embargo, por escasa que sea la competencia entre los empresarios, existen ocasiones en que la empresa paga salarios superiores al mínimo que podría pagar dadas las condiciones del mercado, -- por diversas razones; por ejemplo: por mantener la calidad y cantidad de trabajo conservando de esa manera el estímulo a sus trabajadores; por mantener alejados a sus trabajadores del sindicato; por mo-

tivos de carácter moral o porque se lo impidan los salarios mínimos-legales.

Respecto a los salarios contractuales podemos afirmar que a pesar del aumento del sindicalismo en las naciones más importantes, la verdad es que en ninguna parte la totalidad de los trabajadores--están sindicalizados, de donde se deriva que la situación preponderante en los mercados de trabajo es la de que los empresarios son --quienes fijan los salarios. No obstante en las más importantes ramas de la industria si prevalece un mercado en que los salarios son contractuales, es decir, la remuneración de la mano de obra se establece mediante contratos colectivos.

La existencia de los salrios contractuales viene a complicar el análisis de la formación del precio de la fuerza de trabajo, porque hay que estudiar un nuevo factor que por su naturaleza resulta--difícil de determinar y medir: nos referimos a lo que se conoce como fuerza o poder de contratación, que es una expresión vaga que puede usarse en sentidos diferentes y significar diversos factores, desde la acción monopolística concertada hasta la información relativa a las condiciones del mercado. Pero antes de analizar la importancia --que el poder de contratación tiene en la determinación de las tasas de salarios, estudiaremos someramente los factores que influyan en la determinación del poder de contratación, que según John T. Dunlop, --pueden ser de tres clases:

a-) Los gustos de los trabajadores y patrones respecto a salarios y horas de trabajo vendidas y compradas.

b-) El tipo de competencia imperante en el mercado de trabajo, así-- como al del producto que con el trabajo se obtiene, el de los sucedaneos de dicho producto y los servicios complementarios del trabajo-- mismo.

c-) La habilidad de contratar independientemente de las condiciones-- del mercado consistente en el uso adecuado de la información de las-- condiciones del mercado y los gustos de la contraparte, así como la-- flexibilidad y tenacidad para lograr un resultado". (71)

No obstante se pueden indicar algunas consideraciones en que-- se funda la conducta de los contratantes.

Respecto a la conducta del empresario, éste procurará pagar - el mínimo indispensable para obtener la cantidad de trabajo que necesita, empero más importante que saber el mínimo que esta dispuesto - a pagar el patrono, es saber el máximo que esta dispuesto a conceder, en este caso el empresario se negará definitivamente ha admitir au-- mentos de salarios que le provoquen una pérdida comparable a la que-- le causaría la clausura de su empresa.

En cuanto a los sindicatos la aspiración de aumentos de sala-- rios prácticamente no tiene limite, sin embargo hay que distinguir en-- tre las tasas de retribución que piden los representantes sindicales al patrón en su pliego y las que estan dispuestos a aceptar como mi-- nimo, resultando que las que se establecen representan una transac-- ción entre unos y otros.

(71) Wage determination under Trade Unions . Jonh T. Dunlop. Howard University. New York. The Macmillan Company 1944 pag. 77.

Se pueden señalar como límites máximos de la conducta que seguirán los representantes de los trabajadores los siguientes: tendrán en mente un porcentaje de aumento que para obtenerlo están dispuestos incluso a ir a la huelga y la cantidad de fondos que tengan para resistir la duración del movimiento huelguístico.

En conclusión y de acuerdo con los factores determinantes considerados: el nivel a que se establecerá el precio contractual del trabajo depende de la fuerza de contratación de cada una de las partes que se enfrentan para fijarlo.

2.- LAS DOS CORRIENTES DEL PENSAMIENTO ECONOMICO.

En seguida revisaremos las diferentes posiciones que frente al problema planteado han asumido las diferentes escuelas económicas.

Debajo de las diferentes teorías de salarios existe una cuestión fundamental que pretenden resolver: el nivel de los salarios depende del poder de contratación de patrones y obreros, o lo determinan factores económicos independientes de la fuerza de las dos partes y a los que el solo poder de contratación no puede controlar.

A este respecto hay autores que niegan toda influencia al poder de negociación, del mismo modo hay algunos que le atribuyen un poder ilimitado: la diferencia es de grado entre estos dos polos, pero existe gran variedad de opiniones. Sin embargo puede decirse que los autores sobre la cuestión de salarios se han agrupado principalmente en dos campos alrededor de esta cuestión:

a).- los que opinan que la influencia que pueden ejercer, bien un sindicato a través de la contratación colectiva y la huelga, o el es

tado estableciendo un salario mínimo es tan pequeña que resulta despreciable y

b).- aquellos que piensan que es lo suficientemente importante la influencia ejercida por los sindicatos y el Estado, como para que una teoría de los salarios que la descuide resulte sin validez.

La primera de estas opiniones que podríamos llamar la teoría del Laissez Faire de los salarios, la sostuvieron en general los economistas de mediados del siglo pasado, habiendo hoy en día todavía poderosos exponentes de dicha posición como el profesor Robbins que escribió: "La idea de que los sindicatos pueden, en la mayoría de -- los casos elevar permanentemente los salarios de sus miembros, cae -- por su propio peso..... en la mayoría de los casos, por lo menos, ésta creencia está destinada a ocasionar desilusiones. Es muy improbable que a la larga los sindicatos puedan elevar permanentemente los salarios más allá del nivel de competencia.- Y agrega: "El único resultado del establecimiento de salarios mínimos en gran escala por -- arriba del nivel de competencia es el de provocar la desocupación y -- reducir la producción" (72).

Por su parte H.D. Henderson tiene una opinión semejante: "El nivel de salarios, a lo largo está bien rigidamente determinado..... es...una ilusión suponer que la acción sindical puede levantar apreciable y permanentemente el nivel del salario, a no ser que aumente la eficiencia de los trabajadores o que se estimule incidentalmente

(72) Citado por Maurice Dobb. Ob. cit. pág. 91.

la eficacia de los patrones". (73)

La principal razón en que descansa esta opinión es el efecto de la competencia al mantener el precio de la mano de obra al nivel más elevado que la industria pueda pagar. La competencia no solo hace bajar los salarios, sino que al mismo tiempo es el medio de hacerlos subir, ningún empresario puede obtener utilidades inusitadas por más de uno o dos años, porque si las obtiene otros de seguro lo sabrán y tratarán de hacer lo mismo, resultando que la demanda de trabajadores en esa actividad aumentará haciendo subir esto los salarios.

Suponiendo que la acción sindical o el Estado hacen subir los salarios más allá del nivel de competencia, ¿Qué les impedirá mantenerse ahí? Los patrones obtendrán menores utilidades y una parte mayor del producto de la industria en forma de salarios corresponderá a los trabajadores. Existe un segundo argumento, la elasticidad de la demanda de mano de obra impedirá que aquello suceda. Esto no equivale a negar que los salarios pudieran conservarse permanentemente a un nivel elevado. Lo que se afirma es que esto no puede ocurrir sin provocar a la larga una reducción considerable de la demanda de mano de obra que perjudicará en mayor grado los ingresos de los trabajadores por la desocupación de lo que los beneficiará un salario más alto.

En la actualidad, generalmente no se niega que la acción dirigida a elevar los salarios puede tener éxito si se conduce a un incremento proporcional de la eficiencia. Tampoco se niega que hay actividades, en las que la demanda de mano de obra es bastante inelás-

(73) Citado por Maurice Dobb. Ob. cit. pág. 91.

tica, como en aquéllos casos en que la demanda del producto es inelástica, o en aquéllos en que la maquinaria no puede substituir al trabajador y en los casos en que la oferta de otros factores de la producción es muy inelástica de manera que haya un amplio margen para comprimir los excedentes o la renta. En estos casos los ingresos de los trabajadores pueden ser aumentados sin que haya una reducción equivalente de los salarios reales de otra parte. Lo que se niega es que este estado de cosas pueda existir en todas las industrias, aún en la mayoría de ellas, o sea que la demanda general de mano de obra pueda ser inelástica. Son dos las razones por las que se cree que la demanda de mano de obra tiene un alto grado de elasticidad. En primer término, la oferta misma de capital es elástica, porque si se reducen los beneficios que el capitalista obtiene, como resultado de una elevación en el costo salario, el volumen de capital nuevo que se invierta en ese campo tendrá a reducirse en el futuro. En segundo término existe la razón del llamado principio de variación, consistente en el hecho de que el capital mismo pueda cambiar de forma, es decir, que una proporción mayor de él se convierta como capital fijo en instalación y equipo, y de que al fondo de salarios vaya una proporción menor para el pago de la fuerza de trabajo. Esto puede ocurrir en dos formas, aunque ambas serán consecuencia de una elevación del costo salario de la producción: en forma de un cambio de métodos técnicos gracias a los cuales la mano de obra se vea substituída por maquinaria en cada industria, o una declinación relativa de los sectores de producción que usan una proporción elevada de mano de obra en
ión al capital fijo, y una dilatación de las más mecanizadas y-

que usa menos obreros. Ambos cambios tendran por efecto la contrac---
ción de la mano de obra que hará que los salarios vuelvan a su nivel-
normal.

Es necesario observar lo siguiente: en primer lugar, que si el punto de vista de Laissez Faire fuera verdadero en su forma más rigida, de ello no se deduciría que el nivel normal de salarios que define sea el "normal y natural", en el sentido de que el orden natural de las cosas lo impone y que por ello, sea válido cualquiera que sea la forma de sociedad y las instituciones sociales existentes. Tampoco puede concluirse que este nivel de salarios representa la productividad única del trabajo o su contribución a la sociedad en algún sentido más profundo que el de que esa es la valoración que un mercado de libre competencia hace dentro de un conjunto de circunstancias determinadas, y que ese es el precio a que la relativa abundancia o escasez de la fuerza de trabajo permiten obtenerla. En segundo lugar, no se puede deducir que todo lo que disminuya la suma total de ingresos correspondientes al trabajo es contrario al bienestar de los trabajadores, en ciertas circunstancias la interferencia para elevar los salarios por encima del nivel de competencia, aun cuando pueda disminuir la ocupación, puede sin embargo promover el bienestar de la clase trabajadora. Por ej. un aumento en las tarifas para tiempo extraordinario, conduce a una reducción de las horas laborables, sin embargo-- si los ingresos de los trabajadores se reducen por esa causa pueden ganar más mejorando su salud, aumentando su descanso, aunque pierdan en salarios. Lo mismo ocurre, en el caso de los llamados trabajos ago

tantes en los que se obtiene una ventaja mayor con la remoción de mu jeres y niños de los trabajos pesados que la pérdida de ingresos -- que resulta de su eliminación.

Esta consideración conduce a otra más general; el salario nor mal de competencia depende del patrón dominante de vida de los traba jadores, resultando que el llamado salario normal no es realmente -- más que una posición de equilibrio neutral que puede alterarse. En -- consecuencia la cantidad de trabajo que se extrae de un obrero pro-- porcionalmente a lo que recibe es susceptible de influencia por un -- elemento tal como es el poder de negociación en una forma considera-- ble y aún cuando un aumento de ese poder de los trabajadores pudiera ser incapaz de aumentar los salarios, hay un margen dentro del cual -- pueden modificar en su beneficio los términos del intercambio de es-- fuerzo contra salario. La inferioridad del nivel de la vida puede -- ser quizás la razón principal de que las condiciones de la oferta de mano de obra sean de tal naturaleza que permitan mantener bajo, el -- nivel de salarios.

De esto se concluye que todos los factores similares que afec tan las condiciones sociales y económicas de la clase trabajadora, -- afectarán de igual manera los términos del contrato del salario.

Los economistas recientemente han criticado mucho las formas -- más rígidas de estos puntos de vista del Lessez Faire. Se ha critica do la opinión tradicional llegando a afirmar que incluso por tempora das largas la demanda suele ser mucho más inelástica de lo que general-- mente se cree, aunque es mucho más claro afirmar que existe mayor

campo donde elevar los salarios, así como para gravar otros ingresos sin necesidad de afectar la inversión y el empleo. En primer lugar - puede suceder que el efecto producido por cualquier alza en el nivel de salarios se limite a comprimir elementos de renta, sin que tales reducciones ejerzan efecto decisivo precisamente en la producción y el empleo. En segundo lugar esto no puede conducir a ninguna contracción sensible de las inversiones en nuevo capital, más bien la disminución que se note en el ingreso de los capitalistas tenderá a aminorar sus propios gastos, más no su inversión.

En todo caso, es una obvia fantasía sostener que la teoría -- económica, pueda demostrar que todo intento de elevación de los salarios en una empresa, con objeto de evitar que se explote a los trabajadores, tenga que redundar en una reducción del caudal destinado a emplear mano de obra en lo sucesivo, antes de mermar en igual cuantía los placeres del inversionista.

Sin embargo hay límites para estos razonamientos, toda norma de desembolso tiende a volverse inflexible; eso puede imponer un límite ascendente a cualquier alza de salarios que menoscabe aprecia-blemente el ingreso de la clase capitalista lo que sería distinto - ha impedirle simplemente que ascendiera en tiempos de prosperidad. - Naturalmente que en un régimen socialista, donde el Estado dirigirá de un modo absoluto tanto las inversiones como la producción, este límite particular impuesto por rígidas normas de gastos peculiares - a una clase inversionista por excelencia, ya no existiría.

Desde otro punto de vista también se ha criticado a la opi--nión tradicional en el sentido de que aún siendo perfecta la compe-

tencia, esto no significa que exista un interés por parte de los patrones, por asegurar a sus trabajadores un salario adecuado a su salud y su eficiencia, o por otorgarles seguridad económica. Pero la crítica a la opinión del Laissez Faire, niega que exista una competencia perfecta en el mercado de trabajo y en consecuencia la efectividad de la fuerza por la cual se conservan altos los salarios según los autores tradicionales. Por el contrario parece existir una especie de entendimiento tácito, entre los patrones para no elevar el nivel de salarios actual. La aparición de las grandes empresas y combinaciones Monopolísticas hacen hoy en día más exacta esta observación. Aún no existiendo el entendimiento referido, la inmovilidad de la mano de obra debida a la falta de recurso para buscar otra -- ocupación, puede dar a cada patrón una especie de Monopolio limitado sobre su propia reserva de brazos debido a la indolencia de los obreros para buscar otro trabajo y porque el incentivo adicional -- que ha de ofrecerse para atraer trabajadores de otra ocupación es -- suficientemente grande para desalentar a los otros patrones a la -- competencia. El hecho de que los patrones considerados como clase, -- se muestran tan evidentemente atemorizados acerca de los efectos de una competencia inusitada entre ellos por la mano de obra, nos demuestra que en general dicha competencia es bien limitada.

Maurice Dobb afirma que dos son los factores a que en materia de estudios económicos se ha dedicado atención y que han modificado en forma drástica el encauzamiento de la discusión en torno al problema del salario:

El monopolio, o la competencia imperfecta en el mercado de -- trabajo y en otros sectores del sistema económico y, un exceso de ca pacidad no aprovechada tanto en lo que a fuerza humana se refiere, - como a equipo de capital.

En efecto, a primera vista se puede pensar que ninguno de es- tos factores tiene que ver con la determinación del nivel de los sa- larios o con la pericia lograda en la contratación colectiva para mo dificar ese nivel, sin embargo, es indudable que el grado de monopo- lio existente en el régimen económico en general influye en el Merca do de los productos así como en el de la mano de obra, afectando la- relación entre los precios de los artículos y los costos, y conse--- cuentemente a los salarios reales como elemento que entra en el cos- to.

Por lo tanto si el monopolio produce el efecto de elevar los- precios de venta de las mercancías con relación a sus costos respec- tivos, esto produce el efecto de una reducción en la capacidad de -- compra de cualquier salario nominal; así mismo cuando el monopolio - se reduce, subirá el nivel de los salarios reales correspondientes a cualquier nivel dado de salarios nominales. De aquí que hay economis tas que sostienen que el grado de monopolio dentro del sistema econó mico general constituye el determinante primordial de la parte de ma no de obra contenida en el producto total; y que la productividad -- respectiva y el correspondiente grado de monopolio en industrias que producen mercancías-salarios constituyen codeterminantes del nivel - de salarios reales prevaecientes.

De todo esto parece desprenderse que la contratación sindical sobre salarios ejerce poca influencia sobre la participación real de la mano de obra resultando confirmada la opinión tradicional del --- Laissez Faire. Pero esta conclusión no es necesariamente correcta ya que los sindicatos pueden ser un factor poderoso para contrarrestar la influencia que en el mercado de trabajo llegue a ejercer el monopolio sobre los salarios nominales, estrechando el espacio entre los salarios y los precios de las mercancías. Por otro lado si el sindicato se interesa por vigilar los precios de las mercancías y por----- consiguiente los márgenes de utilidad, así como fijar los salarios nominales, llegaría a poseer un gran poder para influir en la participación de la mano de obra en el producto.

Respecto a la capacidad productiva no usada, no representa un argumento tan fuerte como el de los efectos del monopolio que nos hemos referido, sin embargo, si introduce algunas variables respecto al problema ocupacional de conformidad con la teoría tradicional. Sobre todo en el sentido de que la suma del consumo más la inversión-- habrá de ser determinante muy importante en el nivel de la ocupación y que cualquiera que fuere la situación respecto a técnica, existencia de capital y recursos naturales y cualquiera que sea el nivel de salarios habrá buen número de niveles de empleo posibles. Esto pone en duda la noción de elasticidad de la demanda de mano de obra, que apoya la teoría tradicional, con su corolario de que un alza en el nivel de los salarios nominales tiene por efecto inevitable una contracción en el empleo. Por el contrario lo anterior nos indica la po

sibilidad de que si la mano de obra logra una mayor parte del ingreso total esto provocará un aumento más que una disminución en el nivel de empleo. Esta conclusión se funda en que los trabajadores se gastan de ordinario casi todo el ingreso que obtienen, cualquiera -- que sea su monto, pues les queda poco margen para gastar mas del --- desembolso indispensable, en cambio los ricos ahorran una parte considerable de sus ingresos. Por lo tanto es probable que el traslado de ingresos de ricos a trabajadores incremente la suma gastada de un ingreso total dado y de ahí que se incremente la demanda tanto de -- mercancías como de mano de obra para hacerlas.

¿Hasta qué límites pueden subir los salarios? ¿A donde nos -- lleva esta discusión? Es indudable que el pesimismo de los primeros economistas ha desaparecido completamente.

En el mundo económico hay un sin-número de fuerzas económicas como para atrevernos a formular respecto a él predicciones rígidas -- basadas en teorías de tipo tradicional. No nos basta con decir que -- la situación está cambiando constantemente, y que dentro de la misma no existe la posibilidad de alcanzar el largo período y su punto de equilibrio antes de que entre en juego un nuevo cambio. Se trata de -- que en el proceso de movimiento hacia este largo período se pueden -- producir cambios que alteren el carácter de la misma tendencia a lar go plazo. Contrariamente a la opinión tradicional, pueden suceder que la teoría de los salarios tal como la conocemos sea más adecuada para una predicción a corto plazo o (cuando menos en un período intermedio entre el corto y el largo plazo) y que para el largo plazo resulte --

una guía engañosa. Pero es precisamente para las condiciones a corto plazo para las que alguno de los supuestos fundamentales de la teoría del *laissez-faire* resultan incorrectos. ¿Quiere decir esto que nos encontramos en un camino en donde no podemos ir ni para atrás ni para adelante? ¿No podemos tener mas reglas del mercado de trabajo que una mezcla desordenada de fuerzas en pugna?

Claro es que no podemos llegar a una posición tan escéptica aún si rechazamos toda opinión rígidamente determinista.

Es indudable que contamos con elementos como son los datos estadísticos y el estudio realista para conocer más la verdadera situación. Contamos con algunas bases para formular conclusiones provisionales acerca de los efectos de causas particulares en acción sobre situaciones determinadas: por ej. los cambios de salarios en una industria en particular; aunque posteriormente nos cueste trabajo y nos de un poco de miedo aplicar las respuestas del conocimiento particular al general. Pero aún cuando estemos estudiando el nivel general de salarios y las perspectivas a largo plazo, sabemos que existen límites definidos dentro de los cuales se mueven los salarios.

Por otro lado, es improbable que el nivel general de salarios caiga por largo tiempo por debajo de un puro y simple patrón de subsistencia física, un patrón que hemos observado que no es fijo ya -- que esa subsistencia dependerá de la intensidad y dureza del trabajo, aún cuando del exterior lleguen grandes ofertas de mano de obra (inmigración nacional o internacional), este patrón mínimo puede ser bajísimo, solamente para cubrir las necesidades puramente físicas y no

para asegurar una vida laboriosa normal o para criar y educar a una familia.

Como hemos visto en capitulos anteriores el salario no está en promedio muy por encima de este límite físico (y en muchos casos son inferiores a él). Respecto a esto cabe aclarar que las diferencias que existen entre diversos países corresponden con bastante aproximación a las diferencias de la intensidad del trabajo que requieren patrones de subsistencia diferentes.

El límite superior a los salarios es más difícil de definir. A golpe de ojo se podría afirmar que los salarios no pueden subir tanto que lleguen a absorber mas de esa parte del producto excedente que va a parar a manos del capitalista y que se gasta en la actualidad, puesto que si absorbieran mas, sería a costa del capital. Si el estado tomara por su cuenta toda la producción y las inversiones, no hay duda de la parte de los salarios incluida en el producto total - podría elevarse a ese grado. Esto no quiere decir que la parte correspondiente al salario pudiera absorber todo el producto neto, a menos que hubiera nuevas inversiones en la expansión del capital básico.

Conforme se hicieran nuevas inversiones, parte de la energía humana y de los materiales de la comunidad se destinarían a construir nuevas fábricas y a hacer maquinaria e instalaciones de la misma; en vez de destinarla a producir artículos de consumo que van a parar a las tiendas a fin de que los trabajadores los compren. Solamente de esto último se podría disponer para impartir poder de compra a los -

salarios. Por consiguiente, el verdadero valor de la cuenta total de los salarios del país solo podría ascender a parte del valor (neto) de todas las mercancías producidas por la mano de obra en general.

Cierto es que de haber una reserva substancial de capacidad productiva que usar en el sistema económica, tanto el producto total como los ingresos por concepto de salarios reales en conjunto, podrían ser incrementados por esta suma: incrementados por medio de providencias tendientes a "reparar el retardo" e incorporar en la producción la fuerza humana y los recursos que antes no se usaban o que se usaban en menor cuantía de la debida.

Pero en nuestro sistema en donde el capital y la producción se hayan en manos de propietarios privados; sería absurdo decir que el único límite al incremento en la parte que corresponde a salarios es aquella suma del ingreso total que normalmente se destina a inversiones. Es indudable que en cualquier empresa el verdadero límite a cualquier movimiento ascendiente de salarios es infinitamente más bajo que esto.

Y definir este límite es tan difícil que se podría decir que sale de los límites de la economía. Nos referimos ya al hecho de que la posibilidad de un alza en los salarios reales depende en mucho de lo que ocurra a las normas convencionales del consumo correspondiente a la clase capitalista. Una vez adoptadas, estas normas convencionales tardan mucho más para ser revisadas en el sentido de un descenso--a menos que ocurran cataclismos como el de una guerra o revolución-- que en sentido ascendente.

Durante las épocas de auge en que el producto bruto de la industria tiende a extenderse, los asalariados, si están bien organizados pueden encontrarse en condiciones de elevar sus respectivos salarios, tanto en conjunto como de manera relativa a la parte que les toca a los dueños de propiedades.

Por medio de una organización eficaz podrían los trabajadores asegurar parte del fruto del progreso económico por más que como hemos visto, depende en mucho de hasta donde los patrones, merced a la posesión y al poder monopolista, se hallan en condiciones de librarse de cualquier presión en favor de aumentos nominales de salarios - en mayores precios de mercancía-salarios y, por tanto frustrar los intentos de un alza de salarios reales.

Por el contrario en tiempos de depresión o de menos bonanza, - cuando el producto total de la industria se halla estacionario o avanza muy lentamente, la fuerza de los sindicatos, por muy bien organizados que estén, parece ser en la práctica mucho menos limitado.

Cualquier intento que haga el sindicato en el sentido de alzar el nivel de los salarios a costa de otros ingresos topará con -- una resistencia feroz por parte de los patrones. Así que los capitalistas en vez de recortar sus normas de consumo lo más probable es que reduzcan sus inversiones, tratando como es lógico, las empresas de ahorrar todo lo más posible en la mano de obra, substituyéndola - en dado caso por maquinaria.

Pueden muy bien ocurrir por lo demás, manifestaciones mucho - mas espectaculares de la "Huelga del Capital". Si bien los trabajado

res pueden lograr el mejoramiento de la tarifa a que cambian esfuerzos contra ganancias-ingresos, y elevar la parte relativa a los salarios en el producto total en la medida que la actuación de los sindicatos logra reducir la intensidad del monopolio, el poder de aumentar, en tales circunstancias, los ingresos totales, quizás no sea -- muy considerable, a menos que ocurrieran cambios institucionales mas arrolladores dentro del sistema económico.

3.- LA NEGOCIACION COLECTIVA.

La Negociación Colectiva o Contrato Colectivo es uno de los -- medios de acción de los trabajadores para intervenir en la determinación de las rentas del trabajo. Como tal no se opone a la huelga en modo alguno, sino más bien es un complemento de la misma, puesto que sin la huelga, habría pocos contratos colectivos y sobre todo, se desarrollaría de manera totalmente distinta, y los convenios que se -- acordaran tendrían un contenido diferente. El contrato colectivo sólo se concibe bajo la perspectiva de una relación de fuerzas determinada y no es en absoluto una discusión universitaria o un intercambio de informes ante un tribunal.

Sin embargo, la negociación colectiva no es únicamente un medio de acción de los trabajadores que se pueda distinguir de la huelga, aunque la suponga, sino que es un resultado de la acción sindical; puesto que las partes no desean negociar antes de la huelga con la misma intensidad, la negociación representa una victoria de la -- parte que la desea sobre la parte que se opone a ella. Pero la negociación es todavía más compleja, el contrato colectivo no es única--

mente un medio y un resultado de la acción obrera, es, además, el -- marco de la acción ulterior de los grupos obreros y empresariales, - pues en el caso de los contratos ley se convierte en una norma general.

Técnica de la negociación.- Sabemos que cuando los represen-- tantes obreros y patronales se reúnen en la sala donde se discute un contrato colectivo, no por ello adoptan la mentalidad de universita-- rios participantes de un congreso de economía, puesto que no olvidan que, sin estar allí por las fuerzas de las bayonetas, están en cali-- dad de representantes de fuerzas que han decidido enfrentarse en tor-- no a una mesa antes de enfrentarse en otros lugares. Ante esta situa-- ción las delegaciones patronal y obrera pueden adoptar dos actitudes correspondientes a dos técnicas distintas de negociación:

Primera.- Pueden estudiar estadísticamente el monto del sala-- rio compatible con la capacidad de pago de las empresas y ~~las~~ necesi-- dades de los trabajadores, teniendo en cuenta las exigencias recípro-- cas que vienen determinadas por la fuerza.

Si se aborda la cuestión con este espíritu, cada una de las - partes presenta una proposición que corresponde a lo que considera-- justo según las cifras y trata de convencer a la otra de lo bien fun-- dado de su demanda. Naturalmente que este sistema que parece ser el-- ideal presenta varios obstáculos que se convierten en inconvenientes en la práctica.

a).- es indispensable que los empresarios acepten que los téc-- nicos y expertos de los sindicatos puedan intervenir y conocer las -

contabilidades de la empresa. Esta condición es importante y explica por qué esta técnica sea raramente aceptada, tanto más si consideramos que las cifras proporcionadas por el empresario, podrían, sacadas de su texto, ser utilizadas como argumentos en contra del empresario.

b).- La utilización de estadística como argumentos encierra también numerosos inconvenientes. Impide tomar en consideración seriamente los datos propios de la empresa y da lugar a un menosprecio por las estadísticas.

Segundo.- Es aquel en el cual no se trata de buscar conjuntamente una solución compatible con la relación de fuerzas, sino encontrar cada una de las partes, las posiciones más favorables en una eventual prueba de fuerza. El espíritu de regateo es el que priva en estas discusiones y consiste en presentar peticiones, u oponer contraposiciones muy alejadas de lo que en realidad se está dispuesto a aceptar.

Una vez formuladas estas posiciones de propaganda, se utilizan hechos cuidadosamente seleccionados proporcionados por la estadística, y son utilizados como triunfos en el juego de quien los esgrime, resultando que el "bluff" y la seudociencia privan en estas discusiones, lo que representa graves peligros. El bluff se complica forzosa mente. Inicialmente consiste en escoger un salario tal de propaganda o petición original, que es distinto del salario que se considera -- justo y del salario mínimo que se está dispuesto a aceptar, teniendo el gravísimo inconveniente de decepcionar a la masa de trabajadores

que generalmente comprueba que el salario obtenido es siempre muy inferior al salario pedido. Representa también, para todos los sindicatos cualquiera que sea su ideología, incitar a los trabajadores a -- desconfiar de la eficacia de la acción sindical y correr el riesgo -- de provocar huelgas que el propio sindicato no desea. Además esto -- trae otras consecuencias: el empresario observa la disparidad importante y desmesurada que separa al salario pedido del salario aceptado y adopta la tendencia de disminuir sistemáticamente de manera considerable las proposiciones sindicales, lo que le resta seriedad y objetividad a las discusiones, y sobre todo a las proposiciones sindicales. Es más, el sindicato al darse cuenta y tomar conciencia de esta situación y de la maniobra patronal, resuelve provocar una prueba de fuerza a propósito de una cifra superior a la que constituye el salario mínimo que aceptarían o el que considera justo, todo con el afán de patentar su fuerza y poderío ante los patronos, sin importarle el curso que este conflicto pueda seguir.

En esta forma, cada parte intenta conocer la verdadera escala de preferencia de la otra, pretendiendo descubrir hasta que punto la otra parte abandonará por razones tácticas dicha escala, evitando, -- al mismo tiempo, que el contrario vea su juego y eludiendo toda aptitud que hiciera pensar que se está dispuesto a ceder o que se quiere destruir a la otra parte. La negociación se convierte así en un arte psicológico que la encarece, la hace perder seriedad y provoca tantas ocasiones de error que las partes nunca están seguras de no provocar conflictos que no desean.

Finalmente agregaremos que la comparación o imitación desempeña un papel muy importante en la elaboración de los objetivos de los sindicatos o de los grupos patronales, puesto que existen empresas y sindicatos pilotos.

Sin embargo, estas relaciones de comparación o imitación son subjetivas. De ahí que los sindicatos vacilen antes de firmar un convenio que no les conceda ventajas suficientes, por temer crear un precedente y proporcionar una referencia a los empresarios. Por su parte, los empresarios tratan de evitar aceptar peticiones que pudieran inspirar a otros convenios.

No obstante lo anterior, podemos afirmar que la mayor parte de las precauciones son ilusorias, desde el momento en que un convenio posee un contenido particularmente ventajoso o perjudicial y se le da publicidad, se convierte en término de comparación y será el blanco sobre el que se dirija la ofensiva sindical o la resistencia patronal.

Eficacia de la acción de los sindicatos sobre los salarios.- Los teóricos de la lucha social presentan esquemas de dos grupos, - probar la eficacia de una de las partes representa demostrar la ineficacia de la otra, sin embargo en la realidad esto no funciona tan claramente. Se puede admitir que los empresarios hagan soportar a los consumidores una parte del peso que sobre dichos empresarios cae como consecuencia de las ventajas que los asalariados les han arrancado. La mayor parte de las acciones económicas que intentan los empresarios en la lucha por la determinación de los salarios se basan

en lo siguiente: repercusión de los aumentos de salarios sobre los precios, petición de subvenciones, fraude fiscal, etc. Pero estas reacciones no se prestan a una expresión numérica ni a una demostración estadística, además el hecho de no tenerla en cuenta no falsea totalmente la visión de la eficacia de las partes, ya que la capacidad de los trabajadores para arrancar a sus patrones una mejora de su nivel de vida no se ve afectada por el hecho de que los patrones sean capaces o incapaces de recuperar las ventajas otorgadas. De lo anterior, resulta que será suficiente apreciar la eficacia de una de las dos partes dentro del esquema de dos grupos; examinaremos la eficacia del sindicato.

La eficacia del sindicato no puede apreciarse a la luz de la evolución pura y simple del salario nominal ya que, si para el asalariado es relativamente indiferente que el aumento de salario sea pagado por el consumidor no asalariado, no ocurre lo mismo si el aumento del trabajador asalariado debe ser financiado por un aumento equivalente de los precios que paga el consumidor asalariado. Pero la eficacia de la acción sindical tampoco puede ser el resultado del simple examen de la evolución del poder adquisitivo del obrero, pues la depauperación a pesar de la existencia del sindicato, no impide suponer que aquella aún hubiera sido mayor sin su existencia. Del mismo modo, el enriquecimiento del obrero no implica que el sindicato no haya representado un obstáculo a un enriquecimiento todavía mayor.

Si se quiere medir la eficacia sindical por la mejora del po-

der adquisitivo del obrero, se debe plantear el problema desde el -- punto de vista de ¿qué hubiera pasado de no existir el sindicato?

La pregunta anterior puede plantearse al nivel general de la acción total del sindicato y también al nivel de cada uno de los medios de acción sindicales y, además, desde el ángulo de la influencia eventual del sindicato sobre el crecimiento de la renta total. -- Es necesario, en cualquier forma, tener presente que es imposible -- demostrar la eficacia de cada uno de los medios de acción sindical -- considerándolos por separado.

Entre los medios de acción sindical que ya hemos examinado, -- hay algunos que son más directos que otros; son los que más fácilmente permiten apreciar la eficacia del sindicato: estos son la huelga y la acción legislativa. Mientras que la huelga representa una síntesis de numerosos fenómenos y puede servir de base a una demostración estadística de su eficacia, la acción legislativa no lo permite.

Eficacia de las huelgas.- Aparentemente, no hay nada más sencillo que saber si las huelgas son eficaces, basta con examinar las publicaciones estadísticas nacionales o internacionales para leer -- los resultados de las huelgas. Se clasifican según hayan terminado en un éxito, un fracaso o un compromiso. Desgraciadamente, la rúbrica que comprende las cifras más importantes es la de los compromisos. y ello no es de extrañar, puesto que, debido a la práctica del regateo, los sindicatos siempre piden más de lo que esperan obtener. La importancia del número de convenios difícilmente permite llegar a -- una conclusión acerca de la eficacia o ineficacia de las huelgas.

Puesto que no es posible dejarse guiar por los resultados anunciados para apreciar el grado de eficacia de la huelga, es forzoso lanzarse a cálculos más complejos, todos los cuales tienen por objeto descubrir la correlación entre las huelgas y los aumentos de salarios.

Eficacia de la acción legislativa de los sindicatos.

Los partidos se muestran sensibles a las presiones de los sindicatos, transmitiendo dichas presiones al poder a través de sus representantes.

La sensibilidad de los partidos por las reivindicaciones obreras se manifiesta de una manera objetiva en las cámaras, si se considera la numerosa representación de diputados y senadores de ex tracción sindical.

4.- EFICACIA DE LA ACCION SINDICAL GLOBAL.

Como ya hemos dicho, esta presunción no puede resultar del examen de las variaciones del índice del salario medio o del de la participación del trabajo en la renta nacional.

El único método posible para demostrar la eficacia global de la acción sindical es un método diferencial. Se trata de demostrar que los salarios, cuya determinación está influida por la acción sin dical, han aumentado más que los salarios que no han sufrido esta in fluencia. La comparación de los índices de salarios parece ser más adecuada que la de la participación del trabajo en la renta de unida des sometidas a la influencia sindical y de unidades que no están ba jo dicha influencia. Ya que, efectivamente, las comparaciones de ren ta corren el peligro de ser en exceso globales: se estudia la parti cipación de los salarios en la renta distribuida por una empresa sin

poder distinguir entre los salarios de los obreros, los de los empleados y los sueldos cobrados por los directivos. Ahora bien, estas tres categorías pueden estar sindicadas de manera muy diferente. La comparación de los índices de los salarios se presta a mayores distinciones. Se podrá intentar con el fin de encontrar la diferencia entre unidades sometidas y unidades no sometidas a la influencia sindical, escoger una misma unidad en dos épocas diferentes (método temporal) o dos unidades durante la misma época (método inter-industrial) o dos unidades geográficas (método geográfico)

a.-) Método diferencial temporal.- En Estados Unidos se han estudiado los salarios de una empresa, de una determinada actividad industrial o de un país durante un período largo para que abarque a la vez años durante los que el sindicato haya ejercido influencia y años en los que esta influencia haya sido nula.

El método es interesante y tiene la ventaja de que evita que las unidades sindicadas pueden influir sobre las no sindicadas.

En efecto este método de ósmosis impide demostrar la ineficacia del sindicato en el caso de no existir una superioridad de salarios en las empresas o las regiones sindicadas sobre los salarios de las otras. Ya que siempre es posible alegar que los aumentos de salarios del sector no sindicado ha sido consecuencia de la existencia del sector sindicado. Sin embargo este método de comparación nos parece inferior a los otros, ya que es más difícil aislar al factor sindical de los otros que podrían explicar la diferencia en las variaciones de salario de período a período.

De este método parece deducirse una presunción favorable a la eficacia de la acción sindical.

b).- Método Inter-industrial.- El sentido de este método es sencillo y reside en la comparación del salario en los sectores de actividad colectiva sometidos a la influencia sindical y en los sectores que se hallan fuera de los mismos. Existiría una presunción en favor de la eficacia de la acción sindical si a disparidades de salarios corresponden disparidades análogas de la fuerza sindical y si no es posible invocar otros factores para explicar estas disparidades de salarios.

La comparación será estadística cuando se refiera a índices de salarios en un momento dado y dinámica cuando se refiere a índices de crecimiento entre dos años.

c).- Método Geográfico.- En el método geográfico no se comparan las diferencias geográficas de salarios con las diferencias de la fuerza sindical de los diversos departamentos, sino únicamente con las diferencias entre los factores que condicionan esta fuerza sindical.

Uno de estos factores lo constituye la importancia de los asalariados dentro de la población activa. Cuantos más numerosos sean estos más fácilmente encontrarán el apoyo de los poderes públicos.

Otro factor considerado es el grado de concentración urbana, cuanto más concentrados en ciudades están los trabajadores, la multiplicidad de empresas atenúa su dependencia con relación a su emplea-

dor. Además, la concentración urbana disminuye el individualismo -- campesino y aumenta los efectivos sindicales.

Establecida la presunción en favor de la tesis de la eficacia sindical, no debe, sin embargo, hacer perder a los trabajadores perjudicando el crecimiento económico, mas de lo que les ha hecho ganar al modificar el reparto de la renta nacional.

5.- ACCION SINDICAL Y CRECIMIENTO ECONOMICO.-

La substitución de una noción estática general, el equilibrio económico, por una noción dinámica general, deja subsistir el carácter de generalidad. Es como decir que todas las variables económicas y sociales que afectan el equilibrio económico pueden afectar también al crecimiento. Sin embargo, la influencia que ejercen la acción sindical es distinta según se produzca en un país desarrollado o subdesarrollado.

Influencia de la acción sindical sobre el crecimiento de los países desarrollados.- La acción del sindicato influye sobre el crecimiento modificando la cantidad, la calidad o la distribución de los factores de producción disponibles.

Por lo que se refiere al trabajo podemos decir que la acción sindical puede variar según se trate de la cantidad, calidad o distribución.

Es indudable que la cantidad de trabajo disponible puede disminuir por medio de la acción sindical, puesto que el sindicato siempre ha reclamado una disminución de la duración del trabajo y un aumento de las vacaciones pagadas. En una época de bonanza el sindica-

to tratará de retardar el crecimiento retardando su oferta de mano de obra.

Aunque la influencia del sindicato sobre la cantidad de trabajo puede ser contraria al crecimiento; en cambio, la influencia que ejerce sobre la calidad y distribución del factor trabajo solamente puede ser benéfica. El sindicato trata por todas las formas a su alcance, que los obreros cuenten con mayores posibilidades para la formación profesional; y pide también que los hijos de los obreros tengan una educación adecuada que les permita llegar a la enseñanza superior. Finalmente la acción sindical favorece la mejor-distribución de los trabajadores difundiendo informaciones acerca de los niveles de salarios, condiciones de trabajo y plazas vacantes. La acción sindical actúa también sobre la intensidad del trabajo y sobre los elementos de productividad que dependen de los trabajadores. La acción sindical puede influir en aumentar la responsabilidad de los trabajadores en la realización de sus tareas. Por otra parte y como lo menciona Zweig, en su libro sobre los sindicatos y la productividad: los empresarios creen que las prácticas restrictivas tienden a disminuir cuando aumenta el poder de los sindicatos, que el "espíritu restrictivo perjudica mucho más que las prácticas restrictivas" y que dicho espíritu existía ya antes del sindicalismo. Anteriores al mismo e incluso desaparecidas con su consolidación, eran también todas las manifestaciones individuales de descontento emparentadas con el sabotaje.

La acción sindical tiene tal vez un efecto negativo sobre el

capital. En primer lugar, trata de sacar una parte de la fuente del capital, los beneficios. Con ello, la acción sindical puede disminuir la formación de capital. Pero el objetivo y la realización están separados por un abismo. Y en la mayoría de los casos el aumento de salario obtenido por el sindicato cuando es eficaz no es financiado por una disminución de los beneficios, sino, por una disminución de la renta de los independientes. Además, nada nos dice que una disminución de los beneficios debida a una elevación de los salarios no quede compensada por una disminución del consumo de los empresarios individuales o una reducción de la distribución de dividendo de las sociedades. Sobre todo porque el sindicato insista al empresario a mecanizar su producción para librarse de su acoso.

Por otra parte, la disminución del beneficio a causa del sindicato no es muy distinta de la que produciría una baja de precio en régimen de competencia. Pero los autores que reprochan al sindicato su carácter de obstáculo al crecimiento por reducir la formación de capital se erigen, al mismo tiempo, en apóstoles del liberalismo y defensores de la competencia.

La verdad es, que la existencia del sindicato no influye sobre el empresario de los países desarrollados que está acostumbrado al hecho sindical y lo incluye entre las dificultades normales de su profesión.

En resumen en los países desarrollados las consecuencias de la acción sindical sobre el crecimiento son muy débiles y demasiado inciertas para afectar el grado de eficacia que haya podido alcan--

zar directamente.

La Influencia de la Acción Sindical en el Crecimiento de los Países Subdesarrollados.-

En los países de estas características el sindicato ejerce una notable influencia sobre la evolución económica y esta influencia es positiva.

Por principio de cuentas el sindicato reivindica una serie de mejoras indispensables al crecimiento económico: así, por ejemplo, los aumentos de salarios en aquellos países en los que los trabajadores solo perciben salarios incapaces de asegurarles el mínimo vital. Por el contrario, pueden ser un obstáculo para racionalización al oponerse a los despidos. Pero la mano de obra es tan abundante que este inconveniente es mínimo.

El sindicato también impide que la violencia de las masas se desenfrene durante el desarrollo de disturbios y la canaliza. Podemos decir también que la presencia del sindicato constituye una garantía para el capital.

Para terminar, el sindicato de los países subdesarrollados puede contribuir al crecimiento exigiendo las reformas necesarias para poder construir un país moderno:

Reforma de las mentalidades por medio del deseo de una enseñanza moderna, a través de la emancipación de la mujer y de la liberación del campesino.

Y sobre todo, el sindicato favorecerá el progreso, además del simple crecimiento, reintroduciendo al trabajador en una sociedad

dad económica dominada a menudo por una casta nacional o un grupo extranjero poco escrupuloso con la dignidad humana. Les obligará al diálogo social que es el único capaz de dar a todo el que trabaja - el lugar a que tiene derecho.

6.- EL CASO MEXICO.-

Para poder estudiar la influencia que ejerce el sindicato en México sobre la determinación del salario, es necesario en primer término analizar el poder sindical de nuestro país.

a).- Poder Sindical.- La organización obrera mexicana, como la de otros países, persigue un fin: obtener por medio de un poder sindical efectivo mejores condiciones de vida para los trabajadores. Con tal propósito, emplea normas de carácter jurídico, económico, social y político.

Podemos manifestar que el poder sindical se mide por la relación que hay entre la población obrera agremiada y la población total ocupada en determinada rama, porque ciertamente no bastan para medir ese poder las cifras cuantitativas de obreros organizados. Por lo tanto es preciso encontrar la relación que existe entre esas cifras y las del crecimiento de la población ocupada, pues el poder sindical se modifica en razón directa de los cambios que ocurren en la proporción de obreros sindicados frente a los obreros ocupados.

Desafortunadamente no se da cuenta con estadísticas suficientes para llegar a conclusiones respecto a cada renglón ocupacional. Por lo que, con los escasos datos recopilados sobre la situación existente en la industria de transformación ofrecemos en el siguiente

te cuadro un índice que nos permita conocer el poder sindical en -- nuestro país.

En los años analizados, nos daremos cuenta que el poder sindical se ha reducido aproximadamente en una tercera parte: del índice 100 en 1939, ha descendido a 69.4 en 1960.

La debilidad del poder sindical se refleja tanto en la situación económica y social de la clase obrera como en la propia estructura interna del movimiento obrero.

Esa debilidad se refleja del mismo modo en el número medio de trabajadores por sindicato; en la gran cantidad de sindicatos -- existentes de menos de 100 socios; en la escasez de sindicatos que cuentan con más de 5,000 trabajadores agremiados y por último en la circunstancia de que en algunas industrias se encuentren sindicatos aislados de las federaciones y confederaciones.

PODER SINDICAL EN MEXICO

Años	Indice de Ocupación (1)	Indice de sindicalización (2)	Relación (2/1)
1939	100.0	100.0	100.0
1940	103.5	95.2	91.9
1941	106.9	86.0	80.4
1942	113.4	70.9	62.5
1943	115.9	73.2	63.2
1944	120.0	71.7	59.8
1945	119.0	81.2	67.8
1946	124.0	99.8	80.0
1947	122.7	114.6	93.4
1948	122.3	92.1	75.0
1949	120.7	93.8	75.1
1950	126.9	91.5	71.9
1960 *	131.5	91.4	69.4

* Apreciación

Fuentes: Estructura Económica y Social de México, El Mercado de Trabajo.

Rivera Marín, Guadalupe; Fondo de Cultura Económica. México la. Edición, 1955. Pág. 105.

Otras de las causas que influyen sobre el escaso poder sindical en México son las siguientes: Duración de los sindicatos y causas políticas.

b).- Duración de los Sindicatos.- Podemos decir que en nuestro país, pocos son los sindicatos que llegan a los 15 años de lu--

cha sindical. Casi todos desaparecen entre los 10 y los 14 años.

Este hecho refleja una falta de permanencia del movimiento -- sindical y la facilidad con que cambia su estructura, en detrimento de su poder como instrumento de defensa de la clase trabajadora. Por otra parte, no debe olvidarse que dentro de este hecho también se re flejan los cambios que ocurren de un tipo de sindicato a otro, por ejemplo: la transferencia de los sindicatos gremiales a sindicatos -- de empresa y la de estos a sindicatos de industria.

c).- Causas Políticas.- "Desde sus orígenes, el movimiento -- obrero mexicano fue más bien producto de la labor de los ideólogos, -- mas que de la conciencia social del sector obrero. Hasta 1910 México contaba con una industria pesada incipiente y sus actividades industriales se limitaban a la industria textil y a la explotación rudi-- mentaria de sus minas. Se debe a ello que haya sido el desarrollo de los ferrocarriles lo que ayudó a fomentar el crecimiento de las orga-- nizaciones de trabajadores, dando origen a las sociedades mutualis-- tas y de socorro.

En los años iniciales de la Revolución, los contingentes obre ros conducidos por los primeros líderes (merced a cuyo esfuerzo se -- inicia la educación de los trabajadores) lograron consolidar su posici ón en el movimiento revolucionario. Desde entonces disfrutaban de la protección gubernamental.

La aptitud de dependencia de los grupos obreros frente al gobi erno ya fue criticada en 1922 por Rosendo Salazar en términos -- análogos a los utilizados actualmente para criticar la posición de--

los dirigentes y organismos privilegiados de trabajo"

He aquí un juicio del autor situado bastante ilustrativo y de plena vigencia: "El grupo acción (nombre que podría substituirse por el de cualquiera de las facciones constitutivas de las grandes centrales que hoy existen), desde sus comienzos, únicamente actúa delimitado modo, promoviendo desde la fundación de una compañía editora socialista hasta el establecimiento de un Instituto de Ciencias Sociales: es el grupo que tiene mayor directriz entre las organizaciones obreras del país; interviene en la elección de los comités de las corporaciones; encauza los debates de las asambleas haciendo prevalecer su criterio; organiza manifestaciones públicas contra la institución o la persona que le parece y visceversa, en pro de quien le conviene; hace o deshace las huelgas de las uniones que están bajo su control, oponiéndose activa o pasiva resistencia a las que no puede poner dentro de su círculo; dirige la opinión de los núcleos enviando representantes a todos los centros unionistas; prestigia al camarada que le da garantías de obediencia pasiva y anula al que no se las dá; une, por medio de intereses naturales a los hombres de sus mismas tendencias, y allí donde ve grupos sospechosos, corre a desbaratarlos por temor de que cambie el aspecto de la Confederación; tiene un partido con el que poco a poco, se ha ido apoderando de puestos de mediana importancia, obligando a depender de él, en virtud del salario, a algunos miles de obreros; tiene agentes en la mayoría de los Estados de la República que ejecutan sus órdenes al pie de la letra. Valiéndose de toda clase de procedimientos, se allega elemen-

tos materiales para su trabajo, pudiéndose decir que no pocos profesionales operan bajo su influencia. En Versalles quiso estar con -- los representantes de las potencias aliadas, interesándose por to-- mar participación en la confección del tratado de paz en lo tocante al trabajo, y habría estado si el Presidente de la República no se hubiera mantenido apartado del torbellino mundial urdido contra el pueblo por los plutócratas de Europa; estuvo en Berna en 1919, ha-- biendo incorporado a la Confederación Regional Obrera Mexicana a la Unión Obrera Internacional de Amsterdam, universalmente llamada --- "amarilla", creada por acuerdo de la Liga de las Naciones; en 1920-- habló en Nueva York con grandes industriales reunidos en conferen-- cia mixta con delegados de la American Federation of Labor, de los Estados Unidos, y de otras instituciones oficiales de trabajo en el mundo; En 1921 llega a la XXX Legislatura del Congreso de la Unión-- con seis credenciales, que le darán derecho a otras tantas curules-- y otros tantos fueros con lo cual, políticamente, la confederación-- regional debería añadir una esperanza más a las muchas que tiene, -- de vencer a su enemigo el burgués".(74)

Del comentario anterior actualizado podemos desprender varios hechos fundamentales y explicativos de los defectos de la organiza-- ción obrera desde entonces.

- a).- "Falta de solidez en la educación de los trabajadores".(75)
- b).- "Desviación de las actividades auténticas del sindicalis

(74) Rivera Marín Guadalupe. Ob. cit. pág. 118

(75) Rivera Marín Guadalupe. Ob. cit. pág. 119

mo hacia aquellas que proporcionan ventajas fáciles a los dirigentes" (76)

c).- "Carencia de solidez ideológica, que ha llegado tan pronto a favorecer las posiciones revolucionarias, como a pactar con organizaciones anteriormente consideradas enemigas del Movimiento Obrero Nacional". (77)

d).- "Intervención política, en la forma ya tradicional en -- que lo han venido haciendo los grupos obreros; esto, por medio de la colaboración del sindicato como grupo, impuestos por el líder favorecido contrariando la propia ley, y no a través de la participación libre e individual de los trabajadores en la política de los partidos". (78)

La participación de los sindicatos en la política ha hecho -- que se formen dos corrientes:

a).- Los que piensan que la actuación en política ha traído -- como consecuencia, el desquiciamiento sindical y la corrupción de -- los dirigentes.

b).- En la opinión de los otros, ha permitido la participa --- ción obrera en el manejo de la cosa pública, logrando con ello diversas conquistas para la clase trabajadora, y un deseo de superación -- en los individuos que la componen.

Sin embargo, atendiendo a la opinión más generalizada sobre -- el movimiento sindical mexicano y su posición dentro de la política, podemos decir que el fomento de la actuación de los sindicatos como --

(76) Rivera Marín Guadalupe, Ob. cit. pág. 119

(77) Rivera Marín Guadalupe, Ob. cit. pág. 119

(78) Rivera Marín Guadalupe, Ob. cit. pág. 119.

fuerza electoral engendra ambiciones que han roto la unidad y solida-
 ridad del movimiento obrero, ruptura que ha traído como consecuencia
 una mayor intervención del Estado en el manejo de los sindicatos y, -
 por ende, en los problemas obrero patronales, así como en la pérdida
 paulatina del poder sindical.

Esta afirmación, puede esclarecerse con los datos que nos ---
 aporta la estadística; según las estadísticas oficiales, del total -
 de la población económicamente activa, que en el año de 1964 era de-
 13,216,000 individuos solo 1,388,260 estaban agremiados, es decir el
 10.5%. Pero mientras en la industria eléctrica cerca del 90% de los-
 trabajadores estaban agremiados, en la de transportes y comunicacio-
 nes el 57%, en la agricultura el número de agremiados solo alcanzaba
 el 1.9%. Expresándolo de otra forma, del total de la población econó-
 micamente activa no estaba agremiada el 89.5% y de la Población eco-
 nómicamente activa dedicada a actividades primarias, no estaba agre-
 miada el 98%.
 micamente activa dedicada a actividades primarias, no estaba agremia-
 da el 98%.

Así pues, del total de obreros que se dedican a las indus-
 trias el comercio y los servicios, ascendieron en 1960 a 1,200.000 -
 de los cuales el 76.56% estaban agremiados; del total de obreros ---
 agrícolas que en ese mismo año alcanzaban 1,9000,000 sólo el 6.5% es-
 taban agremiados. Por lo tanto en un cálculo más ceñido nos encontra-
 mos con que no estaban agremiados el 23.44 de los obreros dedicados-
 a la industria, el comercio y los servicios, y que no estaban agre-
 miados el 93.5 de los obreros agrícolas.

La situación anterior se ha mantenido más o menos estática --
 desde el año de 1939 hasta 1963. En el primer año encontramos dentro

de la fuerza de trabajo un trabajador agremiado por 8.6 no agremia-- dos y en el último un trabajador agremiado por 8.3 no agremiados, -- sin que las variaciones intermedias sean muy grandes. (cuadro)

En estas condiciones para la inmensa mayoría de los obreros-- no existe ni siquiera el tipo de organizaciones o sindicatos verti-- calmente controlados. El problema se acentúa en el México campesino, ya que para él no existen los sindicatos, federaciones, etc. como me-- dio para manifestar su inconformidad económica o política.

TRABAJADORES AGREMIADOS Y NO AGREMIADOS
(1939-1963)

AÑOS	AGREMIADOS(1)	NO AGREMIADOS(2)	RAZON DE 2/1
1939	605,433	5,190,000	8.6
1940	547,063	5,400,000	9.9
1941	803,379	5,610,000	7.0
1942	656,079	5,820,000	8.9
1943	684,190	6,030,000	8.8
1944	669,256	6,240,000	9.3
1945	712,668	6,450,000	9.0
1946	727,222	6,660,000	9.2
1947	737,806	6,870,000	9.3
1948	783,812	7,080,000	9.0
1949	802,856	7,290,000	9.1
1950	817,381	7,454,712	9.1
1951	835,735	7,677,806	9.2
1952	852,023	7,899,863	9.3
1953	864,656	8,134,029	9.4
1954	967,684	8,286,649	8.6
1955	979,991	8,539,266	8.7
1956	1,000,462	8,794,190	8.8
1957	1,013,311	9,066,199	8.9
1958	1,202,917	9,172,154	7.6
1959	1,277,000	9,404,873	7.4
1960	1,298,025	9,700,000	7.5
1961	1,324,682	10,734,123	8.1
1962	1,353,742	10,891,258	8.0
1963	1,363,877	11,267,123	8.3

Fuente: Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos; S.I.C.

Para dar una visión más amplia del problema es necesario analizar los Niveles de Vida comprendiendo estos el Costo de la Vida, -- los salarios y la productividad. Para este nuevo propósito es necesario volver a auxiliarnos de la estadística para poder representar en un cuadro el problema planteado.

Los incrementos habidos en el costo de la vida, los salarios, la productividad, el volumen de producción y el grado de ocupación-- nos indican la política seguida por el gobierno en los últimos 21 -- años comprendidos de 1939 a 1960.

Del cuadro que a continuación presentamos podemos obtener las siguientes observaciones.

CUADRO

PRECIOS, COSTO DE LA VIDA, SALARIOS, OCUPACION, PRODUCTIVIDAD y VOLUMEN DE PRODUCCION

(INDICE)

(SALARIOS) (1)

AÑOS	PRECIOS AL MENUDEO	COSTO DE VIDA	MONTO	MEDIOS	REALES	GRADO OCUPA CION(1)	PRODUC TIVIDAD (2)
1939	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1940	104.2	100.7	104.4	103.9	103.2	101.4	99.4
1942	137.0	121.0	119.4	111.9	92.5	108.7	109.9
1944	258.6	199.1	167.4	154.6	77.6	111.8	110.2
1946	391.2	266.7	245.6	210.7	79.0	115.6	112.0
1948	423.0	318.8	298.0	258.6	81.1	114.4	117.3
1950	496.6	356.2	356.4	298.5	83.8	124.5	137.2
1952	738.0	459.2	459.1	360.1	78.4	133.0	149.9
1954	776.2	473.1	513.2	399.1	84.3	134.7	172.8
1956	925.2	575.3	671.5	505.6	87.9	138.8	174.6
1958	1,041.9	678.7	834.2	611.2	90.0	141.2	178.7
1960	1,138.1	729.7	1,064.6	780.4	106.9	142.4	173.2
Incre mentos	1038	629.7	964.6	680.4	6.9	42.4	73.2

Fuente: Dirección General de Estudios Económicos. S.I.C.

Nota (1) Comprende Industrias de Transformación, Petróleo, Minería y Ferrocarriles

(2) Comprende: Industrias de Transformación

Que los precios se han incrementado en forma permanente al igual que el costo de la vida, que en los últimos años ha frenado su alza. Sus aumentos en el lapso comprendido fueron del 1038.1 % y del 629.7% respectivamente.

Que en el mismo período, el monto monetario de salarios aumentó en 964.6 %, los salarios medios en 680.4 % y los salarios reales en sólo 6.9 %.

El grado de ocupación aumentó en 42.4 %, crecimiento considerado como normal por el incremento de la población económicamente activa del país.

También observamos que la productividad aumentó en 73.2% lo que hace más inexplicable e injusto el reducido aumento que observaron los salarios reales, los que cuando menos debieron incrementarse en la misma proporción que la productividad, porque ésta hizo aumentar el volumen de la producción en 197.2 % es decir que en el lapso considerado casi se triplicó la producción, no así los salarios reales que casi permanecieron constantes.

De lo anterior se desprende lo siguiente:

El mercado de trabajo en México se caracteriza plenamente por tener una insuficiencia de posibilidades de empleo en relación con la mano de obra disponible, pues aunque es indudable el adelanto de los sectores secundarios y terciarios de la economía, estos continúan siendo incapaces de ocupar la fuerza de trabajo disponible y en constante aumento.

Como ya se ha dicho, estas características del mercado de tra-

bajo han determinado que existan fundamentalmente dos tipos de salarios aquellos que son fijados por los patrones y los llamados contractuales, coexistiendo con ellos los salarios mínimos.

Paradójicamente podemos decir que en nuestro mercado de trabajo existen los dos tipos de salarios. Los primeros prevalecen principalmente en el sector primario; mientras que los segundos lo hacen en los sectores secundarios y terciarios.

Hemos observado que la fuerza sindical ha decrecido y que por lo tanto la influencia de esta en la determinación de los salarios no es todo lo importante que debiera ser, ya que hay actividades como las primarias en las que la influencia del sindicato para la fijación de salarios es prácticamente nula, Pero existen otras como las secundarias y terciarias en las que se puede decir que el sindicato ha hecho sentir su poder para la fijación del salario.

Generalizando y sin hacer distinciones de actividades, se puede afirmar que el sindicato ha tenido a través de la contratación colectiva poca influencia en la determinación de los salarios, debido a que el fomento de la actuación de los sindicatos como fuerza plebataria engendra ambiciones que han roto la unidad y solidaridad del movimiento obrero, ruptura que ha traído como consecuencia una mayor intervención del estado en el manejo de los sindicatos y, por ende, en los problemas obrero patronales, así como en la pérdida paulatina del poder sindical.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

1.- La economía estudia al salario dentro del proceso económico denominado distribución, juntamente con otros ingresos económicos como son la renta, el interés y el provecho o ganancias. El salario o sueldo es un precio, pues se paga a cambio de cierta cantidad de trabajo, así como el interés es el precio que se paga, por unidad de tiempo, por un préstamo de dinero y la renta de un terreno, es el precio que se paga por el derecho de usarlo durante determinado tiempo.

Como resultado de esta consideración la economía investiga la formación de los salarios como un precio; es entonces cuando nacen las diversas teorías de los salarios. Por medio de cuadros abstractos o diagramas de la forma en que los salarios-precio de la fuerza de trabajo, se relacionan con otros precios; explican el cuadro de relaciones de interdependencia y como cualquier alteración provoca cambios sobre el área objeto de su estudio. Las teorías del salario se proponen descubrir las relaciones, los hechos y factores que permiten calcular o determinar el nivel de los salarios.

Para los economistas clásicos, el salario fue el precio a que se vende en el mercado la mercancía trabajo, por lo tanto el problema de la determinación de la tasa de salarios se redujo, para ellos, a averiguar qué leyes económicas rigen su establecimiento y sus variaciones.

2.- Sin embargo cualquiera que sea la teoría de los salarios que se adopte, ésta deberá considerar que en la realidad de la vida económica la estructura técnica de los mercados de trabajo puede ser tal, que los empresarios se hallen en aptitud de fijar las tasas de salarios o que éstas se establezcan como resultado de negociaciones entabladas entre los empresarios y los sindicatos. También se observa - que generalmente en el mercado de trabajo no reina la competencia - pura, sino que las situaciones dominantes pueden ser, según el caso, la del oligopsonio oligopolio o la del monopolio bilateral. Como -- consecuencia de lo anterior, es necesario observar las característi- cas propias del mercado de trabajo para estudiar la influencia de - las desviaciones que tiene la libre competencia en la formación del precio del trabajo.

3.- Dentro del mercado de trabajo la determinación de las rentas -- del trabajo pone en contacto a grupos opuestos y grupos concurren-- tes. Los fenómenos que en este plano se suscitan interesan no sola-- mente a las partes directamente afectadas, sino también al Estado, -- a todos los ciudadanos de un país sean asalariados o no asalariados, así como en general a todos los hombres porque dicho conflicto cons-- tituye un problema esencial de nuestra época.

El salario es un costo para una de las partes y un ingreso -- para la otra. Las variaciones del monto de los salarios influyen -- también sobre el equilibrio económico y, afectan los precios de to-- dos los precios nacionales. Las modificaciones de costos y de ren-- tas en general hacen surtir su influencia sobre las relaciones del país con el extranjero. El conjunto de la vida económica está some-- tido a las influencias de los fenómenos que interesan a los asala-- riados.

4.- Para determinar el salario cada una de las partes cuenta con -- instrumentos y medidas. Los trabajadores tienen a su alcance, la -- huelga y el contrato colectivo como medios principales, en tanto -- que los patronos tienen la asociación el "lock out", los conflictos de orden económico y otras medidas.

En resumen la determinación de las rentas del trabajo pone frente a frente a los grupos de asalariados y empresarios. Porque la renta salarial, como ya dijimos, es un ingreso para unos y un costo para otros, su determinación lleva consigo un antagonismo social. Existen, desde luego, muchos otros antagonismos sociales basados en la posesión de riquezas o en la posesión del poder.

En uno y otro caso, el grupo lucha por su libertad y su existencia hasta que no le son reconocidos un mínimo de derechos.

Estos antagonismos pueden resolverse en un conflicto o en un diálogo. En el conflicto, las dos partes buscan la desaparición del adversario o por lo menos la disminución del mismo, sin querer abandonar siquiera una parte de la riqueza o del poder en favor de la otra parte. El diálogo, por el contrario presupone que cada uno reconozca un mínimo de personalidad a la otra parte y acepte una transformación común para la realización de una obra común.

No es posible establecer el diálogo, mientras la desigualdad no haya sido reducida en medida suficiente para que cada parte sea reconocida por la otra. Una vez alcanzado el nivel de igualdad necesario, subsiste el conflicto, pero coexiste con el diálogo.

5.- La mayor parte de los teóricos de la lucha social presentan esquemas de dos grupos. Probar la eficacia de una de las partes representa demostrar la ineficacia de la otra. Debajo de las diferentes formas de las teorías del salario, nos encontramos que el pensamiento económico se ha dividido en dos corrientes: la primera, a la que podríamos llamar tradicional opina que la influencia que -- puede ejercer, ya sea un sindicato a través de la huelga y la contratación colectiva, o bien el Estado estableciendo un salario mínimo, es tan pequeña que resulta despreciable. La segunda posición es aquélla que afirma que la influencia ejercida por los sindicatos y el Estado es lo suficientemente importante para que una teoría de los salarios que la descuide resulte sin validez.

Sin embargo, se puede afirmar que la influencia que ejerce la acción sindical es distinta según que se produzca en un país desarrollado o en un país subdesarrollado: en los países desarrollados las consecuencias de la acción sindical sobre el crecimiento económico son muy débiles y demasiado inciertas para afectar el -- grado de eficacia que haya podido alcanzar directamente; en los -- países subdesarrollados debe ejercer una notable influencia sobre la evolución económica reivindicando una serie de mejoras para el trabajador, indispensables al crecimiento económico. Por otra parte, la acción sindical impide que la violencia de las masas se -- desenfrene, colaborando así al crecimiento económico. Y por último puede exigir a través de la fuerza legislativa de sus representantes las reformas necesarias para una mejor distribución de la riqueza.

6.- En cuanto a México, su mercado de trabajo es típicamente local y frecuentemente se reduce a los límites de la empresa. El mercado de trabajo en México se caracteriza plenamente por tener una insuficiencia de posibilidades de empleo en relación con la mano de obra disponible, pues aunque es indudable el adelanto de los sectores secundarios y terciarios de la economía, éstos continúan siendo incapaces de ocupar la fuerza de trabajo disponible en constante aumento, es decir, el mercado de trabajo mexicano tiene como característica fundamental el que la oferta de mano de obra es mucho mayor -- que la demanda.

La característica arriba apuntada ha determinado que en la mayoría de los casos los salarios sean fijados por los empresarios-- aunque es indudable que en las principales industrias se fija el salario por medio de contratación colectiva, además de que el Estado ha intervenido para fijar un salario mínimo.

7.- La organización obrera mexicana, como la de otros países persigue un fin: obtener por medio del poder sindical efectivo, mejores condiciones de vida para los trabajadores. Podemos manifestar que-- el poder sindical se mide por la relación que hay entre la población obrera agremiada y la población total ocupada en determinada rama,-- porque ciertamente no bastan para medir ese poder las cifras cuantitativas de obreros organizados. Por lo tanto, es preciso encontrar-- la relación que exista entre esas cifras y las del crecimiento de -- la población ocupada, pues el poder sindical se modifica en razón -- directa de los cambios que ocurren en la proporción de obreros sindicados frente a los obreros ocupados.

Desafortunadamente en México no se cuenta con estadísticas -- suficientes para llegar a conclusiones respecto a cada renglón ocupacional. Por lo que, con los escasos datos recopilados sobre la situación existente en la industria de transformación, encontramos -- que el poder sindical se ha reducido aproximadamente en una tercera parte: del índice de 100 en 1939, ha descendido a 69.4 en 1960.

8.- La debilidad del poder sindical se refleja tanto en la - situación económica y social de la clase trabajadora como en la propia estructura interna del movimiento obrero.

Por otro lado la posición del movimiento sindical mexicano - dentro de la política, ha determinado que el fomento de la situación de los sindicatos como fuerza electoral, ha engendrado ambiciones que han roto la unidad y solidaridad del movimiento obrero, ruptura que ha traído como consecuencia una mayor intervención del Estado en el manejo de los sindicatos, y, por ende en los problemas obrero-patronales, así como la pérdida paulatina del poder sindical.

Se observa, en consecuencia, que la fuerza sindical en México ha decrecido y que por lo tanto la influencia de ésta en la determinación de los salarios no es todo lo importante que debiera -- ser, ya que hay actividades como las primarias, en que la influencia del sindicato para la fijación del salario es prácticamente nula. Pero existen otras como las secundarias y terciarias en las que puede decirse que el sindicato ha hecho sentir su poder para la fijación del salario.

9.- A corto plazo, todas las preocupaciones del sindicato convergen en sus objetivos formales, indicados en nuestra Ley Laboral en su artículo 232, que a la letra dice "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Sin embargo los sindicatos han de tener una ideología, porque no sólo se deben preocupar de conseguir para sus miembros mejoras y defender sus intereses económicos, es decir: un "tener mas", "si no también un ser mas", que lleve consigo la promoción colectiva del grupo obrero. El grupo obrero tiene un puesto preponderante en la nación. No sería correcto identificar como único objetivo de la lucha obrera la simple elevación del nivel económico del obrero. El sindicato debe tener una concepción de lo que es y debe ser la nación; una posición ante los problemas sociales nacionales, en síntesis, una posición política. De dicha postura han de derivarse la aceptación o rechazo de objetivos, la selección de fines y medios para alcanzarlos.

Es entonces cuando se plantea el problema de la militancia obrera en los partidos políticos.

Dos soluciones son las factibles: la afiliación política de los sindicatos a los partidos políticos y la autonomía de los sindicatos ante los partidos políticos, sin que esta última solución signifique renunciar a tener una ideología política que como hemos observado es esencial a los sindicatos.

Ahora bien, aceptada la afiliación de los sindicatos a los Partidos Políticos, caben dos posiciones:

a).- Aquella que conviene en aceptar la incorporación organica de los sindicatos a los Partidos Políticos, posición que nulifica la libertad del sindicato para elegir partido.

b).- La segunda posición es aquella en la cual el sindicato acepta simplemente la plataforma política de un partido para darle su apoyo, por identificarse con su ideología, dejando siempre al sindicalizado libertad de elegir partido.

En México las principales Centrales Obreras aparentemente han aceptado y se mueven dentro del último sistema indicado. Sin embargo son tan estrechos su unión al Partido en el Poder, y su compromiso político con él es tan fuerte, que esto a dado como resultado la pérdida de la autonomía política sindical por la anexión tacita e incondicional a un partido y por ende al Estado, ya que dicho partido se encuentra en posesión del Poder.

La anterior situación de hecho ha traído consecuentemente la pérdida de la autonomía, política sindical, pues como ya lo hemos indicado: se observa la desviación de la atención de los líderes obreros hacia los objetivos inmediatos de mejoramiento económico de los obreros, por preocuparse por el escalamiento de puestos políticos. Olvidando los líderes la proyección que como reformador y perfeccionador social debe tener el sindicato; asumiendo en este terreno una actitud que se puede calificar de pasiva ante el Estado, esperando que este resuelva los problemas obreros y sociales, en una

acción paternalista protectora.

En ocasiones es tan fuerte la presión del Partido aceptada-- por los líderes obreros que anula la libertad individual de elec--- ción política de los sindicalizados, al arrastrarseles por diferen- tes medios de convencimiento con que cuenta el sindicato a afiliar- se y hasta votar por determinado partido y sus representantes.

Todo lo anterior hace que el sindicato pierda su fuerza re-- formadora y revolucionaria, haciéndolo pasivo, sumiso. Lo convierte en un espectador de la lucha social esperando que el Estado le re-- suelva los problemas de sus asociados. Ante esto consideramos que - los Sindicatos y las Centrales Obreras deben abandonar esta actitud pasiva y adoptar una posición de mayor autonomía ante los Partidos- Políticos.

B I B L I O G R A F I A

- Alba, Victor: Historia del Movimiento Obrero en América Latina. México. Ed. Limusa S.A. 1964.
- Benham, Frederic: Curso Superior de Economía. 4Ed. en Español. Primera reimpresión 1953. Fondo de Cultura Económica.
- Bodenheimer, Edgar: Teoría del Derecho. Ed. Fondo de Cultura Económica. 3er. Ed. 1966.
- Baran, Paul A: La Economía Política del Crecimiento. Ed. Fondo de Cultura Económica. México 4Ed. 1967.
- Cabazos, Flores Baltasar: La Huelga y el Derecho Penal.
- Cabazos, Flores baltasar: Mater et Magistra y la Evolución del Derecho del Trabajo. Ed. Bibliográfica Omega. Buenos Aires Argentina. 1964.
- Castorena. J.J.: Tratado de Derecho Obrero.
- Dobb, Maurice: Salarios. Fondo de Cultura Económica. 4ed. 1965.
- De la Cueva, Mario: Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. Tomo I y II 4a. Edición. 1961.
- Dunlop, John T.: Wage Determination Under Trade Unions, Macmillan--Co., Nueva York. 1944.
- Deveali L., Mario: Realidad y Configuración Jurídica de la Huelga.- Santa Fe. Argentina 1951.
- Francois Sellier-Andre Tiano: Economía del Trabajo. Ediciones Ariel Barcelona 1964.
- González Casanova, Pablo: La democracia en México. 2a. edición Ediciones Era S.A. 1967.
- Leclercq, Jaques: La Revolución del Hombre en el siglo XX Ed. Estela S.A. Barcelona.
- Rivera Marín Guadalupe: El Mercado de Trabajo. Fondo de Cultura Económica. 1955.
- Sánchez Alvarado, Alfredo: Apuntes de Derecho del Trabajo.
- Salleron, Louis. Los Católicos y el Capitalismo. Ed. Fomento de Cultura. Valencia 1953.
- Zimmerman, J.L.: Países pobres, Países ricos. Ed. Siglo XXI. México 4a. edición 1967.

LEGISLACION CONSULTADA

Andrade, Manuel: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos

Código de Trabajo de Colombia

Código de Trabajo de Guatemala

Código de Trabajo de Panamá

Código de Trabajo del Ecuador

Código de Trabajo de San Salvador.