



2ej
37

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

La Conciliación Laboral de los Sindicatos en México

"ANÁLISIS EMPÍRICO DE LOS SINDICATOS QUE ACUDEN
A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONCILIACIÓN"
(1977-1978-1979)

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
Licenciado en Sociología
PRESENTA:

Carlos López Portillo Tostado



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 está 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.

2ej
37

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

LA CONCILIACION LABORAL DE LOS SINDICATOS
EN MEXICO.

"ANALISIS EMPIRICO DE LOS SINDICATOS QUE ACUDEN A LA DIRECCION GENERAL
DE CONCILIACION".

(1977-1978-1979).

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN SOCIOLOGIA PRESENTA:

CARLOS LOPEZ PORTILLO TOSTADO

I N D I C E G E N E R A L

	PAGINA
INDICE DE CUADROS	iii
INTRODUCCION	1
CAPITULO I. SISTEMATIZACION DE LOS DATOS DEL INFORME DE LA- BORES DE LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION.	 8
I.1 FORMA DE CAPTACION	9
I.2 DEFINICION DE VARIABLES.	12
CAPITULO II. BOSQUEJO GENERAL DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL SINDICALISMO MEXICANO.	 39
II.1 RELACION ESTADO-SINDICATOS	40
II.2 CONGRESO DEL TRABAJO	41
II.3 SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL CONGRESO - DEL TRABAJO.	 42
CAPITULO III. DESCRIPCION DE LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIA CION.	 46
III.1 EL ESTADO MEXICANO, COMO MEDIADOR ENTRE - LOS FACTORES DE LA PRODUCCION.	 47
III.2 FUNCIONES DE LA D.G.C.	51
III.3 ESTRUCTURA ORGANICA	52
III.4 PROCEDIMIENTOS CONCILIATORIOS	58
CAPITULO IV. EL ANALISIS EMPIRICO.	65
IV.1 EL MARCO ECONOMICO DE LA CONCILIACION LA- BORAL.	 66
IV.1.1 ANTECEDENTES.	66
IV.1.2 LA COYUNTURA EN 1977-1979.	74
IV.2 IDENTIFICACION DE LOS SINDICATOS QUE ACU- DEN A LA D.G.C.	 78
IV.2.1 CASOS Y TRABAJADORES POR ORGANIZA- CION SINDICAL Y TIPO DE PROPIEDAD.	 78
IV.2.2 CASOS Y TRABAJADORES POR TIPO DE - CAUSA Y ORGANIZACION SINDICAL.	 85

IV.3	CASOS Y TRABAJADORES POR GRADO DE CONFLICTIVIDAD Y ORGANIZACION SINDICAL.	91
IV.3.1	EMPRESAS PRIVADAS.	96
IV.3.2	EMPRESAS PUBLICAS.	100
IV.4	INCREMENTO SALARIAL PONDERADO POR ORGANIZACION SINDICAL.	105
IV.4.1	EMPRESAS PRIVADAS.	110
IV.4.2	EMPRESAS PUBLICAS.	115
CONCLUSIONES		120
APENDICES		128
BIBLIOGRAFIA		138

I N D I C E D E C U A D R O S

No.		PAGINA
1.	TASA DE CRECIMIENTO ANUAL DEL P.I.B. A PRECIOS DE MERCADO, - POR RAMA DE ACTIVIDAD EN PESOS DE 1960.	69
2.	SALARIO MINIMO GENERAL; PROMEDIO PONDERADO A PRECIOS CORRIEN TES.	71
3.	INCREMENTO DEL INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR, PE- RIODO 1970-1976.	73
4.	CASOS Y TRABAJADORES POR ORGANIZACION SINDICAL Y TIPO DE PRO PIEDAD.	
	4.1 AÑO 1977	81
	4.2 AÑO 1978	82
	4.3 AÑO 1979	83
5.	CASOS Y TRABAJADORES POR TIPO DE CAUSA Y ORGANIZACION SINDI- CAL.	
	5.1 AÑO 1977	87
	5.2 AÑO 1978	88
	5.3 AÑO 1979	89
6.	CASOS Y TRABAJADORES POR GRADO DE CONFLICTIVIDAD Y ORGANIZA- CION SINDICAL.	
	6.1 AÑO 1977	93
	6.2 AÑO 1978	94
	6.3 AÑO 1979	95
7.	CASOS Y TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS POR GRADO DE CON-- FLICTIVIDAD Y ORGANIZACION SINDICAL.	
	7.1 AÑO 1977	97
	7.2 AÑO 1978	98
	7.3 AÑO 1979	99
8.	CASOS Y TRABAJADORES DE EMPRESAS PUBLICAS POR GRADO DE CON-- FLICTIVIDAD Y ORGANIZACION SINDICAL.	
	8.1 AÑO 1977	102
	8.2 AÑO 1978	103
	8.3 AÑO 1979	104
9.	INCREMENTO SALARIAL PONDERADO POR ORGANIZACION SINDICAL.	

No.		PAGINA
	9.1 AÑO 1977	107
	9.2 AÑO 1978	108
	9.3 AÑO 1979	109
10.	INCREMENTO SALARIAL PONDERADO EN EMPRESAS PRIVADAS POR ORGANIZACION SINDICAL.	
	10.1 AÑO 1977	112
	10.2 AÑO 1978	113
	10.3 AÑO 1979	114
11.	INCREMENTO SALARIAL PONDERADO EN EMPRESAS PUBLICAS POR ORGANIZACION SINDICAL.	
	11.1 AÑO 1977	117
	11.2 AÑO 1978	118
	11.3 AÑO 1979	119

I N T R O D U C C I O N

EL ESTADO MEXICANO PRESENTA UNA ACTITUD AMBIVALENTE RESPECTO A LA NEGOCIACION OBRERO-PATRONAL. POR UNA PARTE EL ESTADO ACTUA COMO PATRON - EN EL CONJUNTO DE EMPRESAS PUBLICAS QUE ESTAN UBICADAS EN LAS RAMAS ESTRATEGICAS, CON LOS SINDICATOS MAS IMPORTANTES, LO QUE LE DA AL ESTADO CAPACIDAD DE DIRIGIR EN GRADO IMPORTANTE EL RITMO DE LA ECONOMIA Y DE CONTROLAR A LOS SECTORES DE AVANZADA DEL MOVIMIENTO OBRERO.

POR OTRA PARTE, EL ESTADO ACTUA COMO CONCILIADOR DE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES. DICHA FUNCION ESTA ENMARCADA EN EL ARTICULO 123 - DE LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917 Y REGLAMENTADA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ES IMPORTANTE DIFERENCIAR ESTE PAPEL DEL ESTADO PARA LAS EMPRESAS PRIVADAS Y PUBLICAS. PARA LAS ULTIMAS, LA CONCILIACION FUSIONA LAS COYUNTURAS ECONOMICAS Y POLITICAS, ADEMAS DE QUE LA IMPORTANCIA DE ESTOS SINDICATOS IMPLICA UNA NEGOCIACION OBRERO-PATRONAL QUE MARCA LA PAUTA AL CONJUNTO NACIONAL DE NEGOCIACIONES. EN LAS EMPRESAS PRIVADAS LA CONCILIACION OBEDECE PRIMORDIALMENTE A ELEMENTOS DE LA COYUNTURA ECONOMICA.

LO ANTERIOR DENOTA POR SI MISMO LA IMPORTANCIA DE UN TEMA EN EL - QUE SE HA ABUNDADO INSISTENTEMENTE, SIN RECURRIR POR LO GENERAL, A ANALISIS EMPIRICOS.

CON ESTA INVESTIGACION SE INTENTA CUBRIR EL ESPACIO DE DESCRIPCION QUE REPRESENTA LA RECURRENCIA DE LOS SINDICATOS A LA DIRECCION GENE-

RAL DE CONCILIACION DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DURANTE LOS AÑOS 1977, 1978 y 1979, EN EL MARCO DE LAS NEGOCIACIONES QUE SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO ESTABLECEN OBREROS Y PATRONES.

DICHA DESCRIPCION ESTA FUNDAMENTADA EN EL TRATAMIENTO ESTADISTICO DE VARIABLES QUE SE INVOLUCRAN EN LAS DISTINTAS FASES DEL PROCESO DE LA NEGOCIACION OBRERO-PATRONAL, CONSTITUYENDO LA VARIABLE PIVOTE DE NUESTRA INVESTIGACION LA ORGANIZACION SINDICAL.

EL TEMA SE JUSTIFICA, POR LO TANTO, DESDE DOS PERSPECTIVAS: A) CUALIFICAR Y CUANTIFICAR LAS POSTURAS REIVINDICATIVAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN UNA COYUNTURA ECONOMICA DIFICIL EXPRESADA EN INFLACION, TOPES SALARIALES, DESEMPLEO Y B) LA CARENCIA - EN LO GENERAL - QUE PREVALECE EN MEXICO EN MATERIA DE INVESTIGACIONES DE TIPO EMPIRICO ACERCA DE LA NEGOCIACION OBRERO-PATRONAL.

LA HIPOTESIS GENERAL QUE CONDUCE EL TRABAJO PLANTEA QUE, EL MOVIMIENTO OBRERO ORGANIZADO SUPEDITO SUS DEMANDAS SALARIALES A LA ESTRATEGIA ECONOMICA IMPLEMENTADA POR EL REGIMEN DEL PRESIDENTE LOPEZ PORTILLO EN EL PRIMER TRIENIO DE SU GESTION.

EN EL SISTEMA DE HIPOTESIS ES NECESARIO AGREGAR TRES PARTICULARES DEL PERIODO EN ESTUDIO: A) LAS CAUSAS QUE ORIGINAN LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES SON: LAS REVISIONES CONTRACTUALES Y SALARIALES; B) - LOS SINDICATOS DE EMPRESAS PRIVADAS PRESENTAN UN MAYOR NUMERO DE HUELGAS; Y C) EL ESTADO MARCA PAUTAS EN LOS INCREMENTOS SALARIALES, A TRAVES DE -

LOS ACUERDOS QUE SE OBTIENEN CON LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PUBLICAS.

EL OBJETIVO DE LA INVESTIGACION ES MOSTRAR A TRAVES DE CUADROS ESTADISTICOS, EL COMPORTAMIENTO DE LAS NEGOCIACIONES OBRERO-PATRONALES DURANTE EL PERIODO 1977-1979.

LA FUENTE DE INFORMACION LO CONSTITUYEN LOS DATOS CONTENIDOS EN LOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION, INSTANCIA ADMINISTRATIVA DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

LA UNIDAD DE ANALISIS SON LOS SINDICATOS QUE ACUDEN A LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION, LA MAYORIA DE LOS CUALES SE ENCUENTRAN AGRUPADOS EN LAS DIVERSAS CENTRALES SINDICALES QUE EXISTEN EN EL PAIS.

LA TIPOLOGIA EMPLEADA EN LA INVESTIGACION PARA CLASIFICAR A LAS CENTRALES SINDICALES, ES LA SIGUIENTE: CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO (CTM), CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA (CROM), CONFEDERACION REVOLUCIONARIA DE OBREROS Y CAMPESINOS (CROC), OTROS, SINDICATOS NACIONALES AUTONOMOS Y ASOCIACIONES SINDICALES AUTONOMAS, OTRAS CONFEDERACIONES NACIONALES, SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL CONGRESO DEL TRABAJO Y NO ESPECIFICADO.

PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION, SE ELABORO UNA FORMA DE CAPTACION QUE CONTEMPLA EL TOTAL DE VARIABLES INVOLUCRADAS EN EL PROCESO CONCILIATORIO, DIVIDIDA EN CUATRO GRANDES AREAS: A) IDENTIFICACION DE LOS AGENTES INVOLUCRADOS EN CADA CASO ATENDIDO POR LA DIRECCION GENERAL

DE CONCILIACION: B) CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DE LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES: C) GRADO DE CONFLICTIVIDAD ALCANZADO DURANTE EL DESARROLLO DEL CASO Y D) POR LOS ACUERDOS PACTADOS EN EL CASO.

EL MARCO JURIDICO QUE DETERMINA LA FORMA SEGUIDA PARA ELABORAR LOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS QUE SE CUANTIFICARON Y ANALIZARON, DETERMINA TAMBIEN EL CONJUNTO DE VARIABLES POSIBLES DE INTERRELACIONAR Y ASI RESTRINGE EL ANALISIS A LOS ALCANCES DETERMINADOS POR LOS DATOS OBTENIDOS. LO ANTERIOR LIMITA SERIAMENTE LA RIQUEZA POTENCIAL DEL ANALISIS EN CUANTO A POSIBILIDADES DE GENERACION, PERO TAMBIEN EVITA EL PELIGRO DE ESTABLECER RELACIONES ENTRE VARIABLES CON EL UNICO FIN DE LOGRAR, DE MANERA ARTIFICIAL, CORRESPONDENCIA ENTRE LAS GRANDES TEORIAS Y LOS HALLAZGOS EMPIRICOS.

LA INVESTIGACION CONSTA DE CUATRO CAPITULOS, CONCLUSIONES, BIBLIOGRAFIA Y APENDICES.

A CONTINUACION DESCRIBIRE EL CONTENIDO DE CADA CAPITULO:

EN EL CAPITULO I DENOMINADO "SISTEMATIZACION DE LOS DATOS DEL INFORME DE LABORES DE LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION" SE DESCRIBEN LOS PROCEDIMIENTOS QUE CONDUJERON A LA TRANSFORMACION DE LA INFORMACION CONTENIDA EN LOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION EN DATOS CUANTITATIVOS CON BASE EN LA FORMA DE CAPTACION, LAS AREAS DE INTERES QUE LA COMPONEN, Y LA DEFINICION DE LAS VARIABLES CONTEMPLADAS EN LA MISMA.

EN EL CAPITULO II DENOMINADO "BOSQUEJO GENERAL DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL SINDICALISMO MEXICANO", SE MARCA UNA DIVISION BASICA, ESTA--

BLECIDA A PARTIR DE LA PARTICIPACION O NO EN EL CONGRESO DEL TRABAJO. ESTA ESTRUCTURA DUAL DETERMINA UNA SEPARACION INICIAL QUE, ADICIONALMENTE, SE ENCUENTRA FRACCIONADA EN DIVERSOS NIVELES ORGANIZATIVOS Y EN DISTINTOS AMBITOS DE JURISDICCION ADMINISTRATIVA.

EN EL CAPITULO III DENOMINADO "DESCRIPCION DE LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION", SE LE DEDICA UN APARTADO A DESCRIBIR LAS ACTIVIDADES DE LAS PRINCIPALES INSTITUCIONES QUE EL ESTADO MEXICANO UTILIZA PARA LA REGULACION DEL CONFLICTO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION. ASIMISMO, SE ENUMERAN -DE UNA MANERA ESQUEMATICA, POR NO CONTAR CON MAYOR INFORMACION SOBRE LA PRACTICA DE LOS FUNCIONARIOS CONCILIADORES EN LA MESA DE NEGOCIACIONES - LAS ATRIBUCIONES Y FUNCIONES QUE EL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO LE HA ENCOMENDADO A LA D.G.C. CON EL FIN DE DELIMITAR LOS MARCOS DE ACCION INSTITUCIONAL QUE TIENE NUESTRA FUENTE DE INFORMACION. FINALMENTE, SE SEÑALA LA ESTRUCTURA ORGANICA CON QUE CUENTA LA D.G.C., PARA LLEVAR A CABO SUS FUNCIONES ASIGNADAS; ASI COMO LA DINAMICA QUE PRESENTAN LOS DIVERSOS CASOS QUE ACUDEN A LA DIRECCION.

EN EL CAPITULO IV "EL ANALISIS EMPIRICO", SE PRESENTA EL MARCO ECONOMICO EN EL QUE SE UBICA NUESTRO PERIODO DE ESTUDIO TOMANDO COMO BASE EL COMPORTAMIENTO DE TRES VARIABLES MACROECONOMICAS: PERSONAL OCUPADO, SALARIOS REALES Y PRODUCTIVIDAD DE LA FUERZA DE TRABAJO Y LA PRESENTACION DESCRIPTIVA DE LOS DATOS CUANTITATIVOS OBTENIDOS DE LA EXPLOTACION DE LOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LA D.G.C. EL TRABAJO SE COMPLEMENTA CON LA PRESENTACION DE CONCLUSIONES, BIBLIOGRAFIA Y APENDICES.

UN IMPORTANTE COMENTARIO A DESTACAR, ES QUE EN LA PARTE DE ACUERDO LOGRADA EN LA NEGOCIACION OBRERO-PATRONAL, SE HACE REFERENCIA UNICAMENTE AL

DE INCREMENTO SALARIAL AL NO CONTAR CON LA INFORMACION CORRESPONDIENTE AL RESTO DE LOS ACUERDOS LOGRADOS, COMO SON EL DE REPARTO DE UTILIDADES, INDEMNIZACIONES, PRESTACIONES AL SINDICATO, ETC.

POR ULTIMO, QUISIERA SEÑALAR QUE EL ACCESO A LA INFORMACION QUE - AQUI SE PRESENTA SE EXPLICA POR MI PARTICIPACION EN UN EQUIPO DE TRABAJO INTERDISCIPLINARIO EN EL CENTRO NACIONAL DE INFORMACION Y ESTADISTICA DEL TRABAJO (CENIET), CUYO PROPOSITO CENTRAL FUE LA DE ESTABLECER UN SISTEMA DE INFORMACION LABORAL, ALIMENTADO POR LA SISTEMATIZACION DE LA INFORMACION DE LOS REGISTROS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION (FUENTE DE INFORMACION DE LA INVESTIGACION), LA DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES, LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

PARALELO A ELLO, PARTICIPE EN LA INVESTIGACION "CONFEDERACIONES, FEDERACIONES Y SINDICATOS EN MEXICO", CUYO OBJETIVO FUE EL DE ESTABLECER UN DIRECTORIO ACTUALIZADO DE SINDICATOS Y CONTAR CON UN MARCO CUANTITATIVO GENERAL DE LAS CENTRALES OBRERAS DEL PAIS. PARA ELLO SE UTILIZO EL ARCHIVO DE LA DIRECCION GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES Y ORGANISMOS COOPERATIVOS DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

LO SUSTANTIVO DEL TRABAJO QUE AQUI SE PRESENTA, ES LA COMBINACION DE LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES ANTERIORMENTE SEÑALADOS: - LA CONCILIACION LABORAL DE LOS SINDICATOS EN MEXICO EN 1977-1979.

CAPITULO I . SISTEMATIZACION DE LOS DATOS DEL -
INFORME DE LABORES DE LA DIRECCION
GENERAL DE CONCILIACION .

CAPITULO I

Sistematización de los datos del informe de labores
de la Dirección General de Conciliación.

Forma de captación

La forma de captación está constituida por 55 columnas y 32 renglones en donde se anotan los datos referentes a los casos resueltos mensualmente por la Dirección General de Conciliación.

El diseño del instrumento de captación contempla la agrupación de los datos en cuatro secciones: a) una primera sección en donde se ubica aquéllos que sirven para caracterizar el tipo de empresa y sindicato que conciernen a la Dirección General de Conciliación. Esta parte comprende desde la columna denominada "nombre de la empresa" hasta la columna referente al "número de trabajadores en conflicto", b) una segunda sección constituida por la columna denominada "causa del conflicto", c) una tercera sección compuesta por las columnas denominadas "emplazamiento a huelga" y "duración de la huelga"; d) finalmente, la sección que va desde la columna "incremento de sa-

lario" hasta la que registra la referente a indemnización.

Las partes en que se divide físicamente la forma de vaciado configuran al mismo tiempo las áreas de interés en las que se ordenan las variables a interrelacionar. Estas áreas de interés se definen de la siguiente manera: a) por la identificación de los agentes involucrados en cada caso atendido por la DGC; b) por la clasificación de las causas de los conflictos obrero-patronales; c) por el grado de conflictividad alcanzado durante el desarrollo del caso; d) por los acuerdos pactados en el caso.

Las áreas de interés y sus variables contempladas en la forma de captación son las siguientes:

Identificación de los agentes

Empresa

- . Nombre
- . Rama de actividad jurídica
- . Rama de actividad económica
- . Ubicación geográfica
- . Tipo de propiedad
- . Estructura ocupacional

Sindicato

- . Nombre del sindicato, sección y/o fracción
- . Tipo de sindicato
- . Organización sindical
- . Tamaño de sindicato
- . Número de trabajadores en conflicto

b) Causas

Tipo de causa

c) Grado de conflictividad

Grado de conflictividad inicial

Grado de conflictividad alcanzado

Duración de la conciliación

Mes de terminación

Situación que guardan las pláticas conciliato
rias

Huelga

- . Fecha de estallamiento de la huelga
- . Fecha de terminación de la huelga
- . Duración de la huelga

. Tiempo perdido en la huelga

d) Acuerdos pactados

Acuerdos referentes a los trabajadores

- . Incremento salarial
- . Reparto de utilidades
- . Estructura ocupacional
- . Jornada de trabajo
- . Seguridad social
- . Mejoramiento social
- . Cajas y fondo de ahorro
- . Estímulo e incentivos
- . Antigüedad
- . Educación
- . Capacitación y adiestramiento
- . Higiene y prevención de riesgos
- . Indemnización
- . Equipo de trabajo

Prestaciones al sindicato

Prerrogativas del sindicato

Definición de variables

En este punto se definen las variables y los proce

dimientos que deberán aplicarse para su cuantificación.

A) Identificación de los agentes

Nombre de la empresa:

Esta variable permite la identificación de uno de los agentes que intervienen en los casos que atiende conciliatoriamente la DGC y el número de casos en que se ve involucrada una misma empresa. Sirve además como un indicador de la actividad económica y tipo de propiedad de la empresa. Esta variable se obtiene directamente de los informes mensuales de labores de la DGC.

Rama de actividad jurídica (ramas industriales y - empresas de jurisdicción federal):

Los casos atendidos por la DGC corresponden al ámbito federal, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo establece bajo qué circunstancias un caso es competencia de una autoridad de trabajo como es la ST y PS. En virtud de lo anterior se ha adoptado la clasificación que la propia ley hace para determinar si una empresa pertenece a la jurisdicción federal. Los motivos por medio de los -- cuales un caso puede ser competencia de la DGC suman 27 y

se pueden agrupar en tres tipos:

- a) Que la empresa involucrada en el caso pertenezca a una determinada rama industrial.
- b) Que la empresa involucrada reúna determinadas características, tales como: tipo de propiedad y ubicación geográfica.
- c) Que el conflicto que dio lugar al caso sea de determinada naturaleza, involucre a más de una entidad o concierna aspectos relacionados a la capacitación y adiestramiento y a la seguridad e higiene.

La denominación a esta variable "rama de actividad jurídica" se debe a que tradicionalmente en las estadísticas laborales se ha tendido a identificar la clasificación jurídica de ramas industriales y empresas de jurisdicción federal con una clasificación económica de las actividades de las empresas. Si bien es cierto que la mayoría de los 27 motivos establecidos por la ley que hacen que un caso sea de competencia federal, giran en torno a la actividad económica que desarrolla la empresa involucrada en un caso, en realidad dista de haber una corres-

pondencia absoluta entre una clasificación jurídica y -- otra económica de las actividades de las empresas. Ejemplificando lo anterior tenemos que en la totalidad de las empresas del sector terciario de jurisdicción federal, -- exceptuando en la cinematográfica, no es posible determinar la actividad económica en base a la clasificación jurídica.

La captación de esta variable se efectúa revisando los informes de labores de la DGC y aplicando a la información referente a la competencia jurídica de la empresa involucrada, la clasificación que le corresponde de acuerdo al "Código para la clasificación de las ramas de actividad de las empresas y dependencias".

Rama de actividad económica

Esta variable permite superar las limitaciones impuestas por la clasificación jurídica en cuanto a la determinación de la actividad económica de las empresas involucradas en cada uno de los casos atendidos por la DGC.

Por medio de la clasificación económica se puede -- determinar la actividad de las empresas que no pertenecen a una rama industrial tal como lo define la ley. De esta

manera se está en condiciones de agrupar a los casos según intervengan empresas pertenecientes a una rama de actividad dinámica o estancada en cuanto al crecimiento del producto, o a una activa o pasiva en cuanto al crecimiento del empleo. La captación de esta variable se efectúa revisando los informes de labores de la DGC, aplicando el "Código para la clasificación de la rama de actividad de las empresas y dependencias",

Ubicación geográfica:

Esta variable permite la ubicación espacial de las empresas conforme a su distribución en el territorio nacional. Dependiendo de la fuente de información utilizada y de los intereses para los que esta variable es captada, la ubicación espacial puede hacerse a distintos niveles como son: por estado, municipio o localidad.

De acuerdo con la información contenida en los informes de la DGC, la ubicación geográfica de los conflictos se hace conforme a las entidades federativas consultando el código del mismo nombre..

Tipo de propiedad:

Esta variable permite diferenciar a las empresas - en donde el Estado interviene en el capital de las mismas, -empresas públicas-, de las empresas en donde no participa -empresas privadas-. La clasificación de los casos se según el tipo de propiedad de las empresas involucradas - - aportará elementos para comparar el papel que desempeña el Estado como patrón, en los conflictos obrero-patronales, - en relación con patronos del sector privado.

El tipo de propiedad se constituye en base a la información contenida en los informes de labores de la DGC- y de acuerdo a las clasificaciones hechas para tal efecto, en el "Código para la identificación del tipo de las em-- presas y dependencias" y que a continua- ción se señalan:

Empresas privadas	100
Empresas públicas	200
- Organismo público descentralizado	210
. Por servicio	211

. . . De carácter federal con participa- ción estatal y municipal.	212
- Empresas de participación estatal mayo- ritaria.	220
. Directa	221
. Indirecta	222
- Empresas de participación estatal mi- noritaria.	230
- Fideicomiso de administración pública federal.	240
- Otra	250

Estructura ocupacional:

Los trabajadores de una empresa, según la naturaleza de su trabajo y de lo estipulado en el contrato colectivo, se diferencian según la categoría de plaza que ocupan. Las categorías básicas se reducen a tres: de base, eventual y de confianza. En los casos en que intervienen

sindicatos constituídos por trabajadores de base, nunca -
podrán estar involucrados los trabajadores de confianza, -
en cambio los trabajadores eventuales -aquellos cuyo con-
trato está determinado por tiempo o terminación de obra-
si podrán participar en el mismo caso, cuando los estatuto-
s de este sindicato les permita ser miembros del mismo.

La desagregación del número de trabajadores por ca-
tegoría de plaza es importante por las siguientes razones:

- Un conflicto es planteado por un sindicato en
defensa de los intereses de sus miembros.

- En un conflicto obrero-patronal los trabajado-
res pueden adoptar una posición divergente --
entre sí según la categoría de plaza que ocu-
pen, unos siguiendo al sindicato -de base y-
eventuales- y otros a la empresa -de confian-
za-.

- La relación cuantitativa entre las categorías
de plazas puede arrojar luz sobre algunas de-
las características de las empresas. Una pre-
sencia relativamente elevada de trabajadores-
eventuales con respecto a los de base puede -

ser reflejo de procesos productivos irregulares y de poca estabilidad en el empleo para muchos trabajadores.

Esta variable se capta mediante la revisión de los informes de labores de la DGC.

Nombre del Sindicato, sección o fracción:

El nombre del sindicato permite identificar a uno de los agentes que intervienen en los casos atendidos por la DGC. Mediante éste puede conocerse cuál es la parte del sindicato que participa de la negociación que se está llevando a cabo, ya que puede ser que en un caso esté participando la totalidad de los trabajadores del sindicato o solamente los que pertenecen a una de sus secciones o fracciones.

El nombre del sindicato se toma directamente de los informes de labores de la D.G.C.

Tipo de sindicato:

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo los sindicatos se clasifican en: de empresa, de industria, nacional de industria, gremial y de oficios varios. Los --

tres primeros tipos de sindicato involucran por lo menos a la mayoría de los trabajadores sindicalizables de una empresa y de los dos restantes, los gremiales sólo pueden involucrar a los trabajadores que realicen la misma actividad dentro de una empresa, mientras que los de oficios varios sólo se constituyen cuando en el municipio de que se trate, los trabajadores de una misma profesión sean menos de veinte.

Las repercusiones de un conflicto variarán según el tipo de sindicato involucrado. En caso de estallamiento de huelga, salvo en los casos de requisa se paralizarán las actividades en el centro de trabajo si el sindicato es de empresa, de industria o nacional de industria. Lo mismo no se puede decir si es un sindicato gremial o de oficios varios el que estalla la huelga. Su poder para paralizar las actividades dependerá de la posición estratégica que ocupen sus agremiados, por ejemplo, pilotos de una empresa aerolínea.

La captación de esta variable se realiza al ubicar el nombre del sindicato reportado en el informe de la DGC, en el listado de sindicatos que presentan el "Directorio de Asociaciones de Jurisdicción Federal" elaborando por el CENIET y aplicando a éste la clave correspondiente

según el código siguiente:

1. Gremial
2. Nacional de Industria
3. De Empresa
4. de Industria
5. De Oficios Varios

Organización sindical:

La variable organización sindical permite determinar si el sindicato que interviene en un caso atendido -- por la DGC es miembro de una confederación nacional perteneciente al Congreso del Trabajo, o a un sindicato nacional o asociación nacional que no pertenecen a ninguna --- otra organización sindical más que al Congreso del Trabajo o bien a alguna organización sindical relevante que no pertenezca al Congreso del Trabajo.

La captación de esta variable se realiza al ubicar el nombre del sindicato reportado en el informe de la DGC en el listado de sindicatos que presenta el "Directorio - de Asociaciones de Jurisdicción Federal" elaborado por el

CENIET, y aplicando la clave de la clasificación del "Codigo para identificación de las organizaciones sindicales"

Trabajadores en conflicto:

Esta variable sirve para determinar el número de -- trabajadores involucrados directamente en un conflicto -- obreropatronal. Se constituye sumando a los trabajadores de base con los eventuales, excluyéndose a los de confianza pues de facto éstos no pueden ser miembros del mismo -- sindicato de los trabajadores de base, y sí en cambio pueden acudir agremiados en un sindicato de trabajadores de confianza de la empresa, que interviene en un caso atendido por la DGC. Esa variable sirve de base para construir las variables "tamaño de sindicato", "tiempo perdido de -- los sindicalizados", e "incremento salarial ponderado".

La información para construir esta variable se obtiene de los informes de la DGC.

Tamaño de sindicato:

Esta variable se construye estratificando el número de trabajadores en conflicto involucrados en cada caso

de la siguiente manera:

Tamaño de sindicato	No. de miembros
pequeño	de 1 a 25
	de 26 a 75
Mediano	de 76 a 225
	de 226 a 525
Grande	de 526 a 1 000
	de 1 001 y más

Se puede objetar que sólo en aquellos casos donde interviene un sindicato de empresa se podría decir que el número de trabajadores de base y eventuales constituyen una medida del "Tamaño del sindicato". Sin embargo, no debe olvidarse que la firma o modificación de las relaciones de trabajo que están bajo negociación en los casos -- atendidos por la DGC, afecta sólo a los trabajadores involucrados en cada caso. Así, en la medida de que los miembros de un mismo sindicato se diferencian según el contrato colectivo de trabajo que los rige formando grupos sindicales ubicados en empresas distintas, se puede hablar de tamaño de sindicato al interior de cada caso atendido por la DGC.

La información para construir esta variable se obtiene de los informes de la DGC.

B) Causas de los conflictos obrero-patronales

Tipo de causa:

La determinación de las causas de los conflictos obrero-patronales permite establecer cuáles fueron los motivos que originaron la necesidad de la intervención conciliatoria de la DGC. En los casos atendidos por la DGC con emplazamiento a huelga -y, por consiguiente, con - - huelga estallada- la Ley Federal del Trabajo reconoce só lo las siguientes siete causas:

- Firma o celebración del contrato colectivo de trabajo.
- Revisión bianual del contrato colectivo de -- trabajo
- Revisión anual de salarios
- Violación de contrato colectivo de trabajo
- Logro de equilibrio entre los factores de la producción.

- Por solidaridad

- Por reparto de utilidades

En los casos donde los agentes acuden a la DGC sin emplazamiento a huelga, las causas pueden ser cualquiera de las mencionadas o también las que se relacionan con la reglamentación, interpretación y aplicación de una o más cláusulas del contrato colectivo o de convenios que modifican al mismo. La variable se construye en base a datos contenidos en el informe de labores de la DGC, aplicándose la codificación señalada en el "Código para la identificación de demandas y acuerdos".

C) Grado de Conflictividad

Situación que guardan las pláticas conciliatorias:

Esta variable sirve para conocer cuáles y cuántos son los casos atendidos por la DGC que al momento de levantarse el informe mensual de labores de esa Dirección continúan en pláticas conciliatorias, y en cuántos y cuáles la DGC ya terminó su intervención conciliatoria en el mismo momento. El conocimiento de la forma en que ha terminado la intervención de la DGC en cada caso contribuye-

también a identificar el nivel de conflictividad presentado por cada caso, dado que la terminación del conflicto - mediante la firma de un convenio de la DGC (caso resuelto) significa que los agentes encontraron menores dificultades para conciliarse que aquéllos en donde la terminación de la acción conciliadora haya sido provocada por el abandono de la instancia de las partes (independientemente de que lleguen o no a un arreglo en lo privado).

En base a la información contenida en los informes de la DGC la situación que guardan las pláticas conciliatorias en cada caso, en el momento de levantarse el informe mensual de labores y puede adoptar las siguientes medidas:

- Resuelto por la DGC, firmando las partes convenio en la DGC y comprometiéndose a ratificarlo en la JFCA.

- Pláticas conciliatorias pendientes, comprometiéndose las partes a reanudarlas en fecha fija.

- Pláticas conciliatorias pendientes, comprometiéndose las partes a reanudarlas sin fecha fija.

- Las partes siguen en pláticas conciliatorias
- Las pláticas suspendidas por retiro de la(s)- partes(s)
- Las partes llegan a un arreglo sin firmar con venio en la DGC.
- Las partes abandonan la DGC sin llegar a un - acuerdo

Grado de conflictividad inicial:

Esta variable sirve para identificar los medios le gales a que recurre un sindicato para presionar a la em-- presa en la negociación de las relaciones contractuales - colectivas de trabajo. La Ley Federal del Trabajo sancion a que un sindicato utilice el emplazamiento a huelga y - el estallamiento de la misma para lograr la satisfacción- de sus demandas. *

En la medida de que los sindicatos, dentro de los-

* La propia Ley reglamenta el procedimiento de emplaza- miento a huelga por lo que los sindicatos deben cum-- plir con requisitos tales como: ser titular del con- trato colectivo y que las causas les estén comprendi- das en algunas de las siete señaladas por la Ley.

lineamientos jurídicos, están facultados para decidir si emplazan o no a huelga, o bien, a estallar la huelga una vez que la empresa ha sido emplazada, se puede considerar que el hecho de que acudan a la DGC sin emplazamiento, indica un grado menor de conflictividad, que en el caso donde acuden a ésta habiendo emplazado previamente a la empresa. A su vez en este último caso se presenta un menor grado de conflictividad que en aquellos casos donde el -- sindicato acude cuando la huelga ya ha sido estallada. - Así, los casos en donde se inician pláticas conciliatorias en la DGC sin emplazamiento a huelga se puede clasificar como aquéllos que presentan un grado menor de conflictividad inicial; a los casos con emplazamiento, como aquéllos que presentan un grado intermedio de conflictividad; y los casos con huelga estallada, como aquéllos que presentan un grado más alto de conflictividad. *

La información para determinar el grado de conflictividad inicial de cada caso se obtiene de los informes de labores de la DGC, aplicándose al siguiente código:

- Inician pláticas sin emplazamiento a huelga

* Se podría señalar que esta clasificación no se ajusta para que los casos de naturaleza económica cuyo procedimiento se sigue en la JFCA y en donde no puede haber emplazamiento a huelga. En estos casos la ley -- faculta al sindicato a suspender el procedimiento de naturaleza económica mediante la presentación del emplazamiento a huelga.

- Inician pláticas con emplazamiento a huelga

- Inicia pláticas con huelga estallada

Grado de conflictividad alcanzado:

Esta variable sirve para identificar el medio legal a que han recurrido los sindicatos en el momento de levantar el informe de labores de la DGC. El grado de conflictividad con que se inician las pláticas conciliato sólo puede aumentar en los casos que lo hicieron con emplazamiento a huelga pues la huelga puede llegar a un convenio antes de la fecha de estallamiento o a una prórroga de la misma. * Al igual que con la variable grado de conflictividad inicial, con esta variable se clasifica a los casos sin emplazamiento a huelga, como aquéllos que alcanzaron el menor grado de conflictividad; a los casos con emplazamiento, como aquéllos que alcanzaron un grado intermedio; y los casos con estallamiento de huelga, como aquéllos que alcanzaron un grado más alto.

* En los casos que inician pláticas sin emplazamiento a huelga y donde el sindicato decide posteriormente emplazar a huelga, las pláticas conciliatorias se suspenden indefinidamente, y si se llegan a reanudar, aparecerán registradas en los informes de labores como otros casos.

La información para determinar el grado de conflictividad alcanzado de cada caso se obtiene de los informes de labores de la DGC, aplicándose el siguiente código:

- Sin emplazamiento a huelga
- Con emplazamiento a huelga
- Con estallamiento de huelga

Esta variable permite ubicar en el tiempo los estallamientos de huelga, pudiéndose de esta manera determinar los períodos más conflictivos. Este dato se obtiene de los informes de labores de la DGC.

Fecha de terminación de la huelga:

Esta variable permite ubicar en el tiempo el momento en que los agentes involucrados en un caso con huelga-estallada convienen en dar fin al movimiento de huelga. Este dato se obtiene de los informes de labores de la DGC.

Duración de la huelga:

En base a las fechas de estallamiento y de terminación

ción se construye la variable "duración de la huelga". Esta variable se aplica para los casos terminados por convenio, firmados en la DGC y sirve para caracterizar el grado de conflictividad en la medida de que las partes muestren una menor o mayor renuencia por llegar a un acuerdo. Esta variable se construye en base a información contenida en los informes de labores de la DGC.

Tiempo perdido en la huelga:

Esta variable sirve para caracterizar el grado de conflictividad que alcanza a un caso con estallamiento de huelga antes de resolverse al representar los días-hombre perdidos en la generación de bienes y/o servicios. El tiempo perdido se calcula multiplicando la duración de la huelga por el número de trabajadores involucrados en cada caso con estallamiento a huelga. La información se obtiene de los informes de labores de la DGC.

Duración de la conciliación:

Esta variable permite medir en días-conciliación el tiempo que la DGC destinó para intervenir conciliatoriamente en un caso. Se considera que sirve para caracterizar el grado de conflictividad en la medida de que una-

mayor duración en la conciliación refleja mayores dificultades para lograr que las partes lleguen a un acuerdo. - Esta variable se construye en base a información contenida en los informes de labores de la DGC.

D) Acuerdos pactados

Acuerdos referentes a los trabajadores

Los acuerdos referentes a los trabajadores se clasifican en 13 categorías, atendiendo a sus características afines y pudiéndose distinguir en cada una de ellas - sus principales elementos, gracias a la técnica de codificación.

Incremento salarial:

Sirve para conocer el incremento que el sindicato negocia para los salarios de sus afiliados, en relación con la última revisión del tabulador salarial. Dado que el salario en cuota diaria constituye el punto principal de negociación en las relaciones contractuales por su repercusión en el nivel de vida de los trabajadores, los -- acuerdos sobre el incremento salarial son la causa que -- con mayor frecuencia originan las negociaciones obrero-patronales.

Reparto de utilidades:

Esta variable registra los casos en que las partes acordaron aspectos referentes a la obligación patronal de reportar entre sus trabajadores, un porcentaje de las utilidades de la empresa.

Estructura ocupacional:

Esta categoría agrupa variables que captan modificaciones en la estructura ocupacional de la empresa. Dentro de estas modificaciones se distinguen las siguientes: reclasificación de plazas; reacomodo de trabajadores; --- creación, eliminación y suspensión de plazas.

Jornada de trabajo:

Se incluye en esta categoría a las variables que giran en torno a los acuerdos sobre la duración, intensidad y remuneración -excluyendo el pago del salario c ta diaria- de la jornada de trabajo anual.

Seguridad social:

Las variables de esta categoría se refieren básica

mente a las aportaciones económicas que hace la empresa - por servicios médicos, incapacidad no profesional del trabajador y defunción no profesional del trabajador y/o sus familiares.

Mejoramiento social:

En esta categoría se agrupan las variables que captan los acuerdos que representan egresos para la empresa, encaminados a elevar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familiares. Dentro de estos egresos se consideran los pagos por alimentación, fomento del deporte, transportaciones a la tienda sindical o la cooperativa de consumo, dotación de vivienda o ayuda en el pago de la --renta de la misma, etc.

Cajas y fondos:

Esta categoría se refiere a las aportaciones que - hace la empresa al fondo de ahorros, y a las facilidades de crédito que concede a sus trabajadores.

Estímulos e incentivos:

• Los acuerdos sobre premios por asistencia, aumento

en la producción o venta, y aumento en la eficiencia en el trabajo sirven para indicar en qué medida la empresa está interesada en fomentar el incremento de la productividad o el mejoramiento de los servicios prestados por sus trabajadores.

Antigüedad:

En esta categoría se agrupan las variables que captan los acuerdos referentes al monto al que tienen derecho los trabajadores cuando terminan sus relaciones de trabajo.

Educación:

Esta categoría engloba a las variables referentes a los egresos que incurre la empresa en la educación del trabajador y/o sus familiares exceptuando las referentes a la captación.

Capacitación y adiestramiento:

Esta categoría relaciona las variables que captan acuerdos sobre la formación de comisiones mixtas, formulación de programas e importación de cursos de capacitación

y adiestramiento.

Higiene y prevención de riesgo:

Se concentra en esta categoría las variables que captan los acuerdos concernientes al problema de las condiciones de higiene en el trabajo y de las medidas que se toman para prevenir accidentes en el centro de trabajo.

Indemnización:

Dentro de esta categoría se distinguen dos tipos de indemnizaciones: uno referente a los pagos por terminación de las relaciones de trabajo y otro referente a -- los pagos por riesgos de trabajo.

Equipo de trabajo:

En esta categoría se agrupan las variables que captan los cuadros en donde las empresas se comprometen a -- entregar a sus trabajadores ropa o uniforme de trabajo y los instrumentos de trabajo.

Acuerdos referentes al sindicato:

Los acuerdos que afectan al sindicato se han dividi

dido en dos categorías que a continuación se señalan.

Prestaciones al sindicato:

En esta categoría se agrupan los acuerdos que captan los pagos, en dinero o especie, que la empresa hace al sindicato para su funcionamiento administrativo.

Prerrogativa del sindicato:

Esta categoría engloba las variables que captan -- los acuerdos en donde la empresa se compromete a respetar los derechos del sindicato como representante de los trabajadores.

**C A P I T U L O II. BOSQUEJO GENERAL DE LA
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
DEL SINDICALISMO MEXICANO.**

II.1 LA RELACION ESTADO-SINDICATOS.

En México existe un diálogo permanente entre el movimiento obrero organizado y el Estado, que tiene lineamientos históricamente determinados, que son los que han ido estableciendo las reglas básicas de la relación entre Sindicatos y poder político. A lo largo del desarrollo de la organización sindical mexicana como medio para obtener una legitimación ante el poder, y de incrementar sus posibilidades de existencia en la sociedad, el sindicalismo establece una alianza con el Estado, a través de la cual el Estado encontrará apoyo a sus políticas principales; mientras que el sindicalismo cuenta con privilegios frente a otros grupos de trabajadores en cuanto a posiciones de orden político y respuestas favorables a sus demandas.

La expresión de la alianza Estado-Sindicatos se manifiesta en el hecho de que la CTM constituye uno de los tres sectores del Partido Revolucionario Institucional.

II.2 EL CONGRESO DEL TRABAJO.

El 15 de Febrero de 1966 se lleva a cabo en la Ciudad de México - la Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano (ANRPM) - inaugurada por el Presidente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz. - Tres Días después, es creado el Congreso del Trabajo, "Organización Techo" cuya estructura queda compuesta con 27 organizaciones (no todas obreras) - entre las que se cuentan las confederaciones, federaciones y centrales más importantes del País. Su primer Presidente fué Antonio Bernal de la Fede-

ración de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

Desde su primera asamblea nacional ordinaria el Congreso del Trabajo se adhiere al Partido Revolucionario Institucional, ya que "es el instrumento político adecuado, para impulsar la transformación social y económica del pueblo mexicano" y "porque agrupa a las fuerzas sociales y políticas para mantener vivos y vigentes los principales ideales de la revolución".

Respecto a la membresía del CT, (según registros) cuenta con 7,801 Sindicatos (73.5% del total) y de los cuales, más de la mitad 3,939, son de tipo gremial; el Distrito Federal, con 909 Sindicatos, es la entidad donde el CT cuenta con más organizaciones de base; más de las tres cuartas partes del total de Sindicatos integrantes del CT se encuentran en la jurisdicción local (76.8%), mientras que la rama de actividad que cuenta con más trabajadores, la de Administración Pública Federal, tiene solo 28 de los 4,801 Sindicatos del Congreso del Trabajo; contando con 2'238,287 trabajadores (83.9% del total) de los cuales 833,679 pertenecen a la jurisdicción federal apartado "A", 835,035 a jurisdicción federal apartado "B" y 569,573 de jurisdicción local".*

Dejando de lado los indicadores de afiliación sindical del Congreso del Trabajo, y adentrándose en su espacio político, podemos afirmar que el Congreso del Trabajo tiene la capacidad de inmovilizar el apartado productivo nacional dada su incidencia en la mayoría de las ramas estratégicas. Asimismo, no solo organiza a los principales contingentes de trabajadores industriales, sino que controla la organización laboral en los servicios

* Datos tomados de Zazueta, César y de la Peña Ricardo, "La Estructura del Congreso del Trabajo". Edit. F.C.E., pp. 118 a 128 y 288.

públicos y de los trabajadores del Gobierno Federal.

Esta capacidad organizativa del Congreso del Trabajo, se transforma en poder político: el organismo "CUPULA" del sindicalismo mexicano cuenta con la totalidad de los puestos de representación obrera ante los organismos administrativos del Gobierno Federal. De todas maneras el Congreso del Trabajo es minoritario dentro de la Cámara de Diputados, frente al sector campesino y al sector popular del Partido Revolucionario Institucional.

Otro indicador que demuestra el peso político del Congreso del Trabajo es su participación en diversos organismos de la administración pública federal, entre los cuales se encuentran: las juntas especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, siendo la CTM la organización que cuenta con una mayor representatividad.

En todos y cada uno de estos organismos, la presencia de representantes obreros del Congreso del Trabajo es definitiva. Finalmente, en el año de 1977 el Congreso del Trabajo obtuvo la concesión para crear una institución bancaria con fondos aportados por sindicatos miembros: el Banco Obrero, S.A. con un capital social original de 100 millones de pesos.

II.3 SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL CONGRESO DEL TRABAJO.

Al inicio de los años setentas, el Estado mexicano recurre a la "apertura democrática" como una manera de encauzar las críticas de la falta de libertades políticas de los diversos sectores de la sociedad. El movi-

miento sindical, en su versión autónoma, aprovechará la ampliación y democratización del sistema de dominación para incrementar su actividad y las demandas que plantea su lucha por la democratización del sindicalismo mexicano.

Resumiremos brevemente la constitución de algunas organizaciones sindicales independientes del Congreso del Trabajo que se forman en el período:

En 1971, nace el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) inspirado en la doctrina social de la Iglesia e integrado fundamentalmente por Sindicatos de obreros textiles, de la construcción, del hierro, del vestido, de la industria automotriz, así como de campesinos, ejidatarios y pobladores.

En 1972, se funda la Unidad Obrera Independiente (UOI), bajo la dirección del líder Juan Ortega Arenas, integrada en su mayoría por sindicatos de trabajadores de empresas transnacionales y de organismos paraestatales.

En 1973, se crea el Frente Sindical Independiente (FSI), agrupación sindical promovida por el Partido Comunista Mexicano, al que se le unen el Movimiento Revolucionario del Magisterio, en STEUNAM, (reconocido en Enero de 1973), la Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos, el Congreso Nacional Ferrocarrilero, el Sindicato independiente de la imprenta "Nuevo Mundo" y 26 Sindicatos universitarios.

En 1975, se funda la Confederación Obrera Mexicana (COM) como resultado de la fusión de la Federación Obrera del Distrito Federal, la Federación Obrera Socialista y la Federación Sindical Revolucionaria.

En ese mismo año, al crearse el Sindicato del Personal Académico de la UNAM (SPAUNAM), se fusiona con el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM) para formar en 1977 el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM).*

Respecto a la membresía del sindicalismo independiente del Congreso - del Trabajo, cuenta con 1,021 Sindicatos (9.6% del total), en los cuales pre- domina el Sindicato de Empresas al sumar 480; el Estado de México, con 312 - Sindicatos es la entidad donde el sindicalismo independiente del Congreso del Trabajo cuenta con más organizaciones de base; por ámbito de jurisdicción se encuentran a la par en el apartado "A" con 440 Sindicatos y en la jurisdicción local con 577; la rama de actividad que cuenta con un mayor número de trabaja- dores es en organismos descentralizados y tiene solo 22 de los 1,021 Sindica- tos independientes del Congreso del Trabajo; contando con 239,279 trabajado- res (9.0% del total), de los cuales 184,639 pertenecen a la jurisdicción fede- ral apartado "A". 1,312 a la jurisdicción federal apartado "B", y 53,328 de - jurisdicción local.**

Resulta importante destacar, que los Sindicatos independientes del Congreso del Trabajo controlan a los trabajadores de una actividad con una produc- ción muy importante, la industria automotriz y de autopartes, incluyendo tam- bién a la mayoría de la población sindicalizada del transporte aéreo.

La presencia de los Sindicatos independientes del Congreso del Trabajo en los puestos de representación del movimiento obrero en la Administración - Pública Federal es nula, ya que el Congreso del Trabajo controla la totalidad de los cargos en la JFCA, en la CNSS, en el IMSS y el Infonavit.

* Trejo Delarbre, Raul. "El Movimiento Obrero: Situación y Perspectiva",

en México Hoy, (Pablo González Casanova y Enrique Florescano, Coordinadores), 3a. Edic. Siglo XXI, Editores, México 1979, p. 137.

** Datos tomados de Zazueta, César y de la Peña Ricardo, "La Estructura del Congreso del Trabajo", Edit. F.C.E., pp. 118 a 128.

CAPITULO III. DESCRIPCION DE LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION.

III.1. El Estado mexicano como mediador entre los factores de la producción.

A continuación se expondrá, en términos generales, la actividad específica que el Estado desarrolla en el proceso de conciliación: su papel como mediador entre los factores de la producción, señalando primero los conflictos que reconoce la Ley, para después describir los mecanismos que prevé ésta para que los conflictos sean resueltos.

"Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente en éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo" *

Si bien las clasificaciones de conflictos que se pueden derivar de ésta definición son múltiples ---atendiendo el conflicto según los agentes involucrados o bien según el tipo de interés que está en juego, los conflictos obrero-patronales se reducen en la práctica a tres: a) conflictos individuales; b) conflictos colectivos de naturaleza jurídica y; c) conflictos colectivos de naturaleza económica.

En la solución de los conflictos individuales y colectivos, jurídicos y económicos, la Ley faculta al Estado a llevar a cabo un procedimiento de dos eta-

*De la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo". (Tomo II), Edit. Porrúa, S.A., México, 1976, p.729.

pas: de conciliación la primera y de arbitraje la segunda.

En la actualidad, la Ley especifica doce instituciones como autoridades de trabajo, divididas en federales o locales según sea su competencia, que cubren la compleja red normalizada de las relaciones laborales en México. Cada uno de éstos organismos tiene competencia para efectuar servicios de conciliación, y ésta puede ser jurisdiccional u obligatoria.

La conciliación jurisdiccional se ha llevado a cabo primordialmente en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje. La Conciliación Administrativa, por su parte, es llevada a cabo por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, principalmente a través de la Dirección General de Convenciones y la Dirección General de Conciliación.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son autoridades de trabajo integradas por un representante del Gobierno que funge como Presidente y con representantes de trabajadores y patrones. El Presidente de la Junta Federal es nombrado por el Presidente de la República, el de los locales por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente. El funcionamiento administrativo de la Junta Federal es vigilado por la STyPS.

De acuerdo al Artículo 604 de la Ley, a la Junta le corresponde "el conocimiento y resolución de los conflictos de -- trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos y sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con --- ellos".....*

El proceso conciliatorio que lleva a cabo la Junta, antes - de emitir su fallo con carácter de obligatoriedad, se caracteriza porque en los casos de conflicto individual, la etapa conciliatoria constituye una etapa perfectamente delimitada del proceso mientras que en los casos de conflicto colectivo la Junta tiene la obligación de procurar que las -- partes lleguen a un convenio en todo momento, hasta antes - de dictar la resolución que ponga fin el conflicto (art. -- 790 de la Ley).

En todo caso, la presencia de las dos partes es obligatoria y la resolución definitiva adquiere el carácter de laudo.

De acuerdo a la Ley Orgánica de la Administración Pública - Federal en su Artículo 40, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene entre otras las siguientes atribuciones:

- I.- Vigilar la observancia y la aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos;
- II.- Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;

*La única limitación a su acción está especificado por el artículo 600 fracción IV señalando que los casos que involucran conflictos laborales que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de los tres meses de salario serán competencia de las Juntas Federales o Locales de Conciliación.

IV.- Intervenir en la formación y promulgación de los contratos - ley de trabajo;

VIII.- Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal;

IX.- Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes.*

La STyPS cuenta con dos dependencias que sobresalen en la conciliación administrativa: la Dirección General de Convenciones y la Dirección General de Conciliación.

La Dirección General de Convenciones es la dependencia que realiza la función de intervenir en la formación y promulgación de los contratos-ley. La Dirección interviene en los casos que sean de materia federal⁴ dos o más entidades, industrias de jurisdicción federal en una entidad federativa-siendo una de sus atribuciones la de "intervenir conciliatoriamente" en la prevención y solución administrativa de aquellos conflictos laborales que afectan al interés público, cuando así lo determine el Secretario".

A continuación se verá con más profundidad las funciones, estructura orgánica y procedimientos conciliatorios, de lo que constituye nuestra fuente de información: la Dirección General de Conciliación.

III.2 Funciones de la D G C.

En el año de 1946 se crea el Cuerpo de Funcionarios Conciliadores dependientes directamente del Secretario del Ramo. Posteriormente, en 1953, la Oficina de Funcionarios Conciliadores fue objeto de estructuración y en el 2o. - Reglamento Interior de la Secretaría, publicado el 9 de abril de 1957, se especificaron las funciones del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores.

Con la expedición del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de fecha 1o. de marzo de 1977, el Cuerpo de Funcionarios Conciliadores se transformó en Dirección General de Conciliación con las atribuciones y funciones concretas que le señala el actual ordenamiento reglamentario del 5 de junio de 1978.

La tarea principal de la Dirección es la de intervenir conciliatoriamente en los asuntos de la competencia de la STyPS, con la intención de "orientar y poder alcanzar por medio del diálogo voluntario y amistoso, la resolución de los problemas derivados tanto de la celebración y forma de los contratos colectivos de trabajo que regulan sus relaciones obrero-patronales, como los derivados de la revisión y cumplimiento de los mismos. La cobertura de la DGC se circunscribe a los conflictos en tre empresas y sindicatos de jurisdicción federal".*

Los servicios de conciliación que presta la Dirección son voluntarios pues no existe ningún ordenamiento que obligue a las partes a acudir y, de ninguna manera, invalida el derecho u obligación de recurrir al procedimiento que establece la Ley en la vía jurisdiccional.

De acuerdo al ordenamiento de la STyPS, las funciones de la Dirección General de Conciliación son:

* CENIET, "La conciliación del trabajo", México 1976, -

I. Prestar el servicio público de conciliación

en los asuntos de la competencia de la Secretaría, excepto en los casos en que este reglamento u otra disposición de igual o superior jerarquía legal, faculte para ello a otras -- unidades administrativas.

II. Intervenir y dar testimonio y fe pública de los convenios que las partes celebran con la intervención de la Dirección;

III. Informar a las unidades administrativas de la Secretaría acerca de los asuntos en que haya participado y que tenga relación con el ámbito de su competencia.

IV. En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la Secretaría, que sean afines a las señaladas. *

III.3 Estructura Orgánica.

La Dirección General de Conciliación está estructurado de la siguiente manera:

* Reglamento Interior de la ST y PS., Art. 14, Diario Oficial de la Federación, 5 de junio de 1978.

- Dirección General

Asesoría

- Subdirección General

Funcionarios Conciliadores

Departamento Técnico

Servicios Administrativos

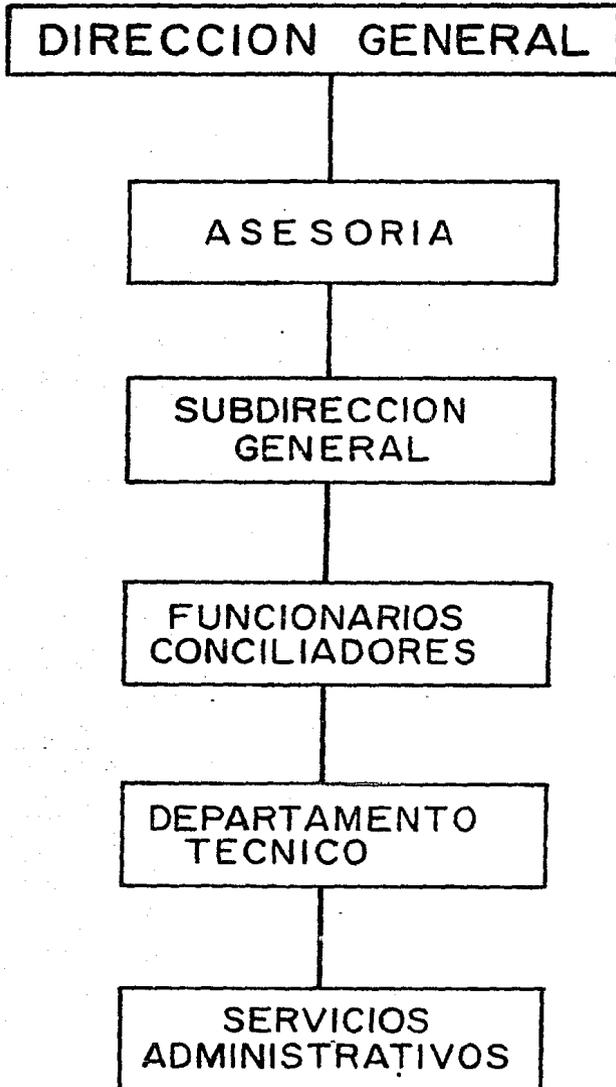
A continuación se enumeran las funciones de las --
unidades integrantes de la estructura orgánica de la D.GC,
que tienen que desarrollar actividades de conciliación.

- Dirección General

Prestar el servicio público de concilia--
ción a toda persona que afronte un conflict
to en alguna materia de la competencia de
la Secretaría del Trabajo y Previsión So-
cial, excepto en los casos en los que se-
derivan de la aplicación de los contratos
-ley.

Preparar y orientar la intervención de la
Dirección en el ámbito de su competencia.

ORGANIGRAMA



- . Intervenir conciliatoriamente entre obre-
ros y patrones, buscando que las partes -
lleguen a un acuerdo.

- . Prevenir los conflictos que se deriven de
la aplicación de los contratos colectivos
de competencia federal.

- . Dar fe pública de los actos y hechos que-
se consideren en los convenios que sean -
propalados ante la Dirección.

- . Coordinar su actividad en la de otras uni
dades administrativas de la Secretaría --
cuando así se requiere para obtener un me
jor resultado en el servicio público de -
conciliación.

- . Vigilar que sean observadas las disposi--
ciones legales y reglamentarias en su in-
tervención conciliatoria.

- Asesoría

- . Colaborar con los funcionarios conciliadoo

res en su actividad cuando sea indicado -
por el Director o Subdirector General.

-
Funcionarios Conciliadores

- . Atender conciliatoriamente los asuntos --
que les sean encomendados por el Director
General o el Subdirector.

- . Presidir las pláticas conciliatorias que-
se lleven a cabo.

- . Buscar solución en las revisiones, o con-
flictos que se presentan, en forma conci-
liatoria, de acuerdo a las directrices --
que les sean marcadas por el Director Ge-
neral.

- . Informar al Director General o al funcio-
nario que éste le indique, respecto a la-
situación que guardan las pláticas conci-
liatorias.

- . Levantar actas parciales de las pláticas--
que se vayan celebrando.

- . Vigilar que se cumplan las disposiciones-
legales y reglamentarias en los convenios
que pongan fin a una revisión o a un con-
flicto.

- . Redactar los convenios que pongan fin a -
las revisiones y conflictos donde ellos -
intervengan.

- . Dar fe pública en los convenios o document
os que se propalen.

- . Rendir un resumen por escrito del contenid
o de los convenios.

- . Desempeñar las Comisiones que les sean enu
comendadas por el Director o Subdirector-
General.

- Departamento Técnico

- . Realizar las actividades que se programen,
coordinándose con los funcionarios concii-
liadores, con la asesoría y con otras unid
ades que concurren a un mismo proyecto o
subprograma.

- . Realizar los estudios técnicos que le --- sean encomendados por el Director General.
- . Coordinar su actividad con otras unidades técnicas de la Secretaría o foráneas.
- . Asistir a las pláticas conciliatorias para coadyuvar con el servicio público de conciliación.
- . Coordinar los trabajos de estadísticas de la Dirección.
- . Preparar los trabajos de evaluación que le sean encomendados.

III. 4 Procedimientos Conciliatorios

Como ya se mencionó anteriormente, a la DGC le compete en principio, todo conflicto colectivo que se suscite entre empresas y sindicatos correspondientes a cualquiera de las ramas sujetas a jurisdicción federal, exceptuando las que se rigen por contrato ley.

Puede decirse que un conflicto colectivo es aquel-

que afecta a intereses de carácter gremial, mientras que un conflicto individual es aquel que afecta solamente a los intereses particulares de individuos tomados como unidades.

Son tres los tipos de casos colectivos que atiende la D.G.C:

- a) Casos que se presentan ante la DGC, sin emplazamiento a huelga.
- b) Casos que se presentan a la DGC, habiendo emplazado a huelga previamente ante la JFCA;
- c) Casos que recibe la DGC con huelga estallada.

El procedimiento general que siguen los casos que se presentan ante la DGC sin emplazamiento a huelga es el siguiente, debido a que la comparecencia de las partes ante la DGC es voluntaria, para este tipo de casos el procedimiento puede iniciarse tanto en la JFCA como en la propia DGC. Una vez que las partes ocurren a la DGC, se celebran audiencias o pláticas destinadas a conciliar los intereses de las partes y las cuales cristalizan su acción con la firma de convenios o acuerdos entre las par

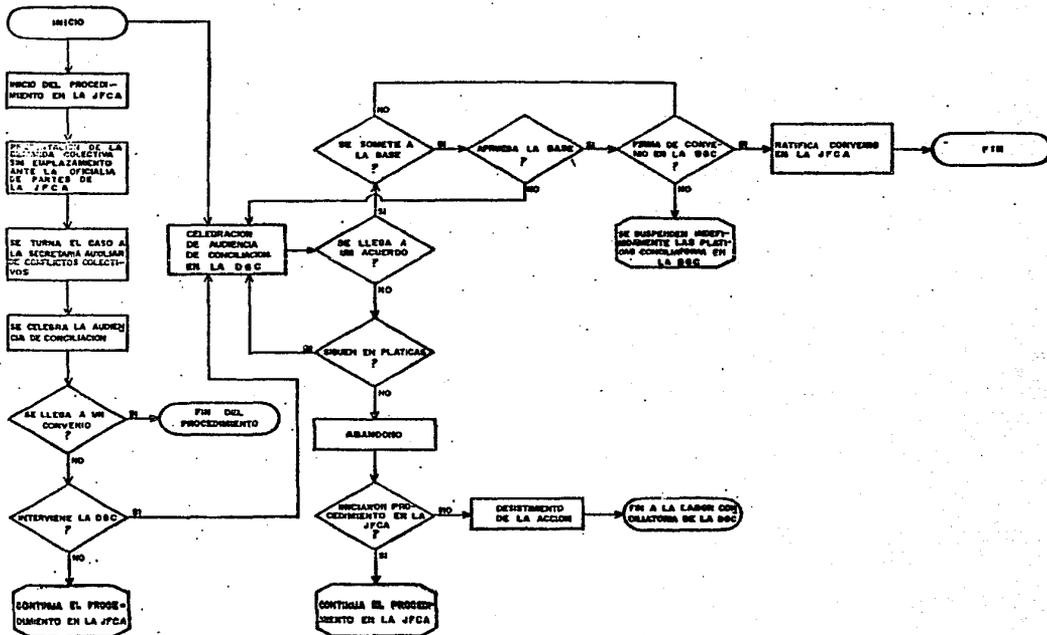
tes interesadas.

Una vez que se ha firmado el acuerdo los representantes sindicales pueden someter los convenios a la consideración de los trabajadores que representan. Si la base de trabajadores aprueba los acuerdos a los que se llegó, los representantes sindicales, acompañados de los representantes de la empresa, acuden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a depositar el convenio firmado con objeto de que se le otorgue validez jurídica. Si la base no aprueba los acuerdos, se reanudarán las pláticas conciliatorias.

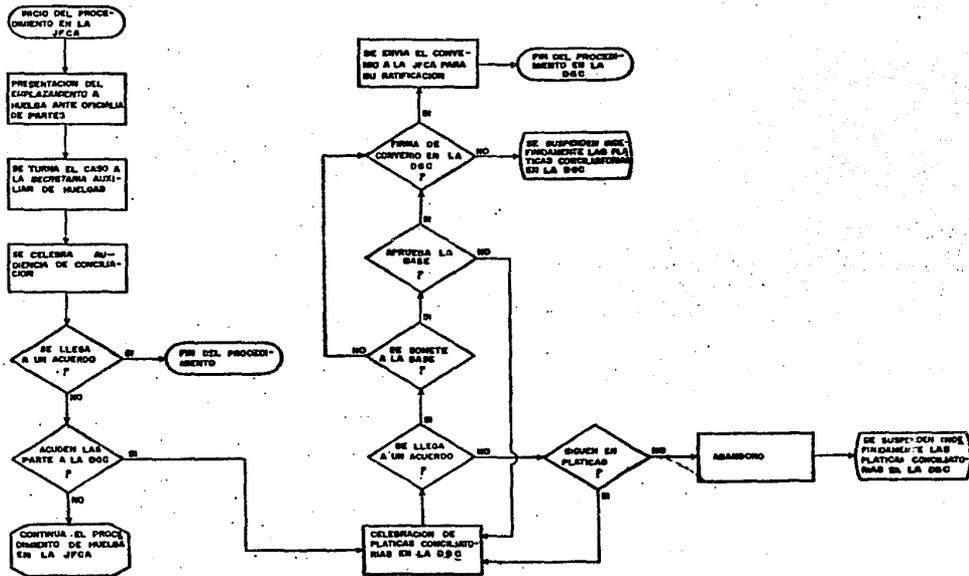
Cuando, mediante las pláticas conciliatorias las partes no llegan a ningun acuerdo, dichas pláticas pueden suspenderse eventualmente hasta que las partes decidan --reanudarlas, o bien las partes pueden abandonar la instancia. Si esto ocurre, puede suceder que el abandono ^{*}de pláticas sea exclusivamente ante la DGC pero que las partes acuden ante la JFCA a continuar el procedimiento. Para cualquiera de las dos opciones, la DGC da por terminada su acción conciliatoria, calificándola como terminación del conflicto por desistimiento.

Ahora bien, el procedimiento general que siguen --

PROCEDIMIENTO QUE SIGUEN LOS CASOS QUE RECIBE LA DSC
SIN EMPLAZAMIENTO A HUELGA



- 62 -
 PROCEDIMIENTO QUE SIGUIEN LOS CASOS QUE RECIBE LA DGC
 CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA



los casos que atiende la DGC con emplazamiento a huelga o con huelga estallada es básicamente igual al procedimiento expuesto anteriormente. La diferencia reside en que su inicio debe ser necesariamente en la JFCA, quien les otorga una consideración especial y los turna para su atención a la Secretaría Auxiliar de Huelgas, quien a su vez puede solicitar o no, la intervención de la DGC.

En cualquiera de los tres tipos de casos que atiende de la DGC, la terminación de estos puede ser: por arreglo o firma de un convenio en la DGC, arreglo privado y por desistimiento de la acción o abandono de las partes.

CAPITULO 14.

EL ANALISIS EMPIRICO.

CAPITULO IW

El Análisis Empírico .

IV. 1 El Marco Económico de la Conciliación Laboral.

En este apartado se intenta identificar el contexto de la economía nacional en el cual operó la negociación laboral comprendida en el período 1977-1979. Son caracterizados los trazos básicos del comportamiento de coyuntura de las variables socioeconómicas vinculadas al empleo y lo que puede ser su manifestación en los espacios sindicales y su vinculación con el Estado, situación expresa y actuante en los procesos de conciliación laboral. Asimismo, se hace una breve referencia del desarrollo económico que caracterizó al país en las últimas décadas.

IV. 1.1 Antecedentes.

En las cuatro últimas décadas predominó en el país una vía de desarrollo que, por la continuidad de sus orientaciones básicas y la integración de los intereses -

y fuerzas sociales que la han sustentado, operó con esencial coherencia interna, a pesar de algunas variaciones instrumentales. Se habla así de un modelo de desarrollo-económico orientado a conseguir una modernización e industrialización aceleradas y cuyo prototipo instrumental lo fue la fase de "Desarrollo Estabilizador" de 1958 a 1970. Importa resaltar que se trató en todo momento de una opinión deliberada de la política económica del Estado Mexicano, factor determinante y sector del acontecer económico nacional.

En la década 1970-80 estallan las contradicciones que el modelo estabilizador de desarrollo fue generando a lo largo de su vigencia. En este período, los sectores tradicionalmente afectados por el estilo de crecimiento, y en particular el sector agrícola, entraron en un proceso de desgaste interno que les impedía continuar generando gran parte del ahorro nacional para el desarrollo industrial. Igualmente, el desgaste social empezó a manifestarse en un particular desenvolvimiento de las organizaciones sindicales que habría de tener su reflejo en la negociación laboral.

En el período 1970-1976 la economía mexicana crece en términos reales a una tasa promedio anual de 5.05%, en

donde las ramas más dinámicas resultan ser la de Comunicaciones, que crece en términos reales a una tasa de 15.15% la Petroquímica 14.4%, la Ferrocarrilera 11.91%, y el Gobierno 10.12%.

En el cuadro 1 se presenta el crecimiento real de la economía, a precios de mercado, de 1970 a 1976, por rama de actividad, año por año y donde se observa lo siguiente: en 1971 hay una disminución del ritmo de crecimiento ya que la economía venía creciendo en la década anterior; durante el bienio 1972-1973 la economía se recupera; y durante el período 1974-1976 vuelve a presentarse una disminución en el crecimiento económico.

Por rama de actividad se observa que 15 (50.00%) - de las 30 actividades consideradas no decrecen en ninguno de los años observados: Agropecuaria, Textil, Eléctrica, Hulera, Metalúrgica-Siderúrgica, Hidrocarburos, petroquímica, Cementera y Calera, Productora de Alimentos, Otras-Manufacturas, Transporte, Comunicaciones, Otros Servicios y Gobierno. Sin embargo, solamente tres ramas de actividad tienen durante el período observado tasas de crecimiento superiores a las tasas anuales de crecimiento de la -- economía: la de Transportes, Comunicaciones y Gobierno.

CUADRO 1

TASA DE CRECIMIENTO ANUAL DEL PRODUCTO INTERINO BRUTO (PIB) A PRECIOS DE MERCADO POR
RAMA DE ACTIVIDAD EN PESOS DE 1960.

Período: 1970-1976

Rama de Actividad*	1969-70	1970-71	1971-72	1972-73	1973-74	1974-75	1975-76
Agrapecuaria	4.93	2.02	0.47	2.13	2.75	0.90	1.15
Industria Textil	12.53	6.52	9.25	10.30	1.17	4.38	3.85
Industria Eléctrica	9.58	3.00	10.71	12.08	9.34	3.06	10.23
Industria Hulera	3.08	11.01	10.84	7.01	1.40	11.86	12.15
Industria Azucarera	-4.44	3.65	3.12	5.82	5.79	-5.40	1.61
Industria Minera	2.95	0.42	-0.21	10.50	14.52	-6.06	1.90
Industria Metalúrgica- Siderúrgica	11.40	0.23	5.26	8.49	7.75	4.91	2.02
Industrias de Hidrocarburos	9.97	3.43	8.93	2.73	14.79	7.92	10.60
Industria Petroquímica	26.53	23.36	22.53	18.20	0.86	13.54	10.07
Industria Cementera y Calera	6.77	2.80	16.86	10.16	7.47	9.52	8.30
Industria Automotriz y Autopartes	12.71	7.20	9.92	-18.76	19.06	5.58	-6.72
Industria Química Far- macéutica	6.64	7.26	71.82	7.66	4.80	-0.97	3.24
Industria de Celulosa y Papel	9.42	-7.13	5.58	11.21	18.17	-5.60	15.49
Uvasa Vegetales	3.31	6.72	8.02	00.80	1.07	1.62	3.42
Industria Productora de Alimentos	8.96	5.44	4.63	4.55	4.88	1.86	5.94
Industria Elaboradora de Bebidas	-7.65	-11.02	12.82	13.59	2.47	9.09	-6.43
Industria Ferrocarrilera	18.75	-31.57	-10.25	54.28	92.59	-11.53	21.73
Industria Maderera	4.84	-5.02	6.74	5.81	9.75	5.16	6.87
Industria Vidriera	3.24	16.19	0.56	18.15	-2.62	17.84	5.66
Industria Tabacalera	5.60	-1.59	5.39	-9.39	10.75	-0.83	
Otras Manufacturas	7.59	1.92	6.42	7.05	2.33	4.80	2.13
Industria de la Construcción	4.79	-2.59	17.59	15.79	5.90	5.90	-1.89
Distribuidora de Gas y Agua							
Transporte:	7.00	5.65	7.57	9.71	10.90	7.40	3.00
- Terrestre							
- Aireo							
- Marítimo							
- Servicios Conexos							
Comunicaciones:	11.32	14.96	18.91	17.93	11.93	13.61	15.40
Servicios Telefónicos							
Radio y Televisión y Cinematografía	8.66	5.44	3.18	-1.78	0.09	2.09	2.00
Otros Servicios	4.88	4.88	5.67	5.11	3.57	2.79	1.59
Gobierno	9.70	9.00	13.40	11.15	8.19	10.80	8.19
Comercio	6.49	3.00	6.89	7.61	5.18	3.39	-1.00
T D T A L	6.91	3.47	7.29	7.57	5.83	4.10	2.17

* La clasificación de rama de actividad se obtiene del "Ateproyecto de Clasificación de Actividades de las Empresas Sujetas a Jurisdicción Federal", CENIET, agosto de 1979.

FUENTE: Banco de México, S.A., "Informe Anual 1970-1976", B. de M., México.
"Producto Interno Bruto y Gasto", Serie Información -
Económica, Cuaderno 1960-1976, México, 1978.

En cuanto a los salarios, el proceso inflacionario que se desata en la década de los setentas provoca que el Estado mexicano tome medidas con el fin de contrarrestar la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores sujetos al régimen de salarios mínimos:

- a) Por iniciativa presidencial se acuerdan aumentos de emergencia en los meses de septiembre de 1973, 1974 a 1976 (ver cuadro 2).
- b) El período 1974-1975 es el último en que los salarios mínimos se fijan bianualmente. A partir de 1975 la revisión de salarios mínimos se hace anualmente.

Entre enero de 1970 y diciembre de 1976 los salarios mínimos generales promedio ponderado a precios corrientes aumentan de 26.99 pesos diarios a 68.46, lo que implica una tasa de crecimiento de 153.65%.

Si se consideran precios constantes, se tiene que de 1970 a 1976 los salarios mínimos generales tienen en términos reales 20.11 pesos (ver cuadro 2). En términos del promedio anual, el poder adquisitivo disminuye 4.18 pesos entre 1970 y 1971; aumento 10.6 pesos entre 1971 y

CUADRO 2

SALARIO MÍNIMO GENERAL, PROMEDIO PONDERADO* A PRECIOS CORRIENTES

Período: 1970-1976

M E S	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Enero	26.99	26.99	31.93	31.93	43.42	52.97	64.74
Febereo	26.99	26.99	31.93	31.93	43.42	52.97	64.74
Marzo	26.99	26.99	31.93	31.93	43.42	52.97	64.74
Abril	26.99	26.99	31.93	31.93	43.42	52.97	64.74
Mayo	26.99	26.99	31.93	31.93	43.42	52.97	64.74
Junio	26.99	26.99	31.93	31.93	43.42	52.97	64.74
Julio	26.99	26.99	31.93	31.93	43.42	52.97	64.74
Agosto	26.99	26.99	31.93	31.93	43.42	52.97	64.74
Septiembre	26.99	26.99	31.93	31.93	43.42	52.97	64.74
Octubre	26.99	26.99	31.93	37.68	52.97	52.97	79.63
Noviembre	26.99	26.99	31.93	37.68	52.97	52.97	79.63
Diciembre	26.99	26.99	31.93	37.68	52.97	52.97	79.63
Promedio Anual	26.99	26.99	31.93	33.37	45.81	52.97	68.46

* Promedio Ponderado con la Población Económicamente Activa del período correspondiente de cada una de las zonas económicas.

FUENTE: Comisión Nacional de Salarios Mínimos, "Salarios Mínimos 1980", CNSM, México 1980.

1972; disminuye, incluyendo el aumento de emergencia, 6.07 pesos entre 1972 y 1973; aumenta 8.98 pesos entre 1973 y - 1974; entre 1974 y 1975 los salarios se mantienen constantes ya que sólo hubo aumento de 0.58 centavos y 1976 aumenta 10.74 pesos.

Respecto a los precios, la séptima década se caracterizan entre otras cosas, por que en ella se rompe una -- tendencia -operante por más de diez años- de estabilidad de precios internos. Si bien el incremento en el Índice - Nacional de Precios al Consumidor respecto al año anterior se mantiene alrededor de 5% entre 1970 y 1972, a partir - de entonces los incrementos anuales son de dos dígitos - (Ver cuadro 3).

El incremento de los precios entre 1972 y 1973 es - de 12%; de 23.7% entre 1973 y 1974; de 15.2% entre 1974 y - 1975; de 15.8% entre 1975 y 1976. Si en términos anuales - el crecimiento de los precios en este período no resulta - muy elevado, visto mensualmente tenemos que, como conse--- cuencia de la devaluación del pesos, el crecimiento es - de 20.6% entre octubre de 1975 y octubre de 1976; de 25.2% entre noviembre de 1975 y noviembre de 1976; y de 27.2% - entre diciembre de 1975 y diciembre de 1976.

- 73 -
CUADRO 3

INCREMENTO DEL INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR RESPECTO AL
MISMO MES DEL AÑO ANTERIOR

Base: 1978=100
Período: 1970-1976

Mes	71/70	72/71	73/72	74/73	75/74	76/75
Enero	5.0	4.5	6.6	24.0	11.8	12.2
Febrero	5.4	4.2	7.2	25.7	16.0	13.6
Marzo	5.5	4.5	7.4	25.7	15.8	13.8
Abril	6.0	4.4	8.5	25.6	15.2	13.6
Mayo	5.9	4.7	9.6	24.7	15.9	13.0
Junio	5.5	5.0	9.8	25.1	16.6	11.6
Julio	5.2	5.6	12.0	23.7	15.9	11.7
Agosto	5.6	5.0	12.1	23.1	15.8	11.7
Septiembre	5.8	5.2	15.2	21.6	15.2	14.7
Octubre	5.7	5.2	16.6	22.5	13.5	20.6
Noviembre	5.4	5.8	17.0	24.4	11.3	25.2
Diciembre	5.0	5.8	21.3	20.5	11.4	27.2
	53	5.0	12.00	23.7	15.2	15.8

FUENTE: Banco de México, S.A., "Indicadores Económicos", Serie Información Económica, Cuaderno Mensual 28, México, 1980.

IV. 1.2 La Coyuntura en 1977-79
Marco Institucional.

La política económica del Gobierno de José López - Portillo en su primera etapa estuvo signada, en la cuestión del empleo, por el convenio firmado con el Fondo Monetario Internacional en 1976.

El convenio señala que para combatir el proceso inflacionario: "se precisa que la revisión de salarios debe ser tal que la tasa de aumento nominal debe ser equivalente a la que se registre en los principales países con los que México tiene relaciones comerciales". (Tello, C., La Política Económica en México, p. 177).

Mantener niveles de aumento salarial en México - iguales al de los países que nos compran o vendan significa, para el FMI, mantener iguales los ritmos de inflación en México al de esos países, por lo que no existen deterioros de competitividad en el exterior vía tipos de cambios reales.

Ponderando el nivel de inflación de los principales países y el juego político que se mueve alrededor de los aumentos salariales, se fijó el 10% de incremento -

como tope máximo para 1977, y se flexibilizó para 1978 y - 79.

En conferencia de prensa del 30 de noviembre de -- 1977, López Portillo señalaba: "puedo decirle que es - - amargo para un Presidente tener que reconocer que en mate ria de justicia social no se ha avanzado". (El Ejecutivo- ante la Nación y el Mundo: 60).

Se asume una política de empleo con contenido so-- cial hasta el Plan Global de Desarrollo, decretando el 15 de abril de 1980, que en su punto 7 plantea la estrategia global hacia el empleo; se le suma el Programa Nacional - de Empleo, que contiene políticas sectoriales al respecto.

Como estos importantes planteamientos quedan fuera del período de análisis, regresamos a 1976-79, para estudiar el comportamiento económico.

Variables Macroeconómicas.

Hemos escogido como variables económicas relevantes en relación al empleo y la conciliación laboral, a - las siguientes: personal ocupado, salarios reales y pro ductividad de la fuerza de trabajo.

Personal Ocupado.

Las personas ocupadas con remuneración, en promedio, en 1977 fueron 16'238,000, en 1978 16'844,000 y para 1979, 17'676,000 personas. Tenemos Tasas anuales de crecimiento respecto al año anterior, del orden de 4.4% - en el primer año, 3.8% y 4.9% en los dos siguientes.

En 1977, el aumento por encima de la medida del -- primer lustro de la década se debió al agudo crecimiento en el sector agropecuario (9.5%), que es el de mayor peso relativo (30.2%).

La notable recuperación de la tasa anual de crecimiento del Producto Interno Bruto, 8.2% en 1978, 9.2% para el año siguiente, explican en buena medida los aumentos en los niveles absolutos de empleo.

Salarios Reales.

Los topes de aumento salarial fueron: 1977, 10%;- 1978, 12% y 1979 con 13.5%. Por otro lado, sabemos que el incremento del Índice Nacional de Precios al Consumidor sufrió variablemente de 28.9%, 17.5% y 18.2% respectivamente para esos mismos años.

No son necesarios grandes cálculos para percibir - el deterioro de la capacidad de compra de los trabajadores, sobre todo en 1977. Sin embargo, podemos agregar - que la participación de estos en el valor agregado es de 38.9% en el primer año del sexenio de José López Portillo, 37.9% en 1978 y de 37.7% en 1979.

Productividad del trabajo.

Si calculamos la productividad del trabajo como el cociente del PIB sobre el número de trabajadores, tenemos que para 1977 fue de 40,505 pesos de 1970, en 1978 fue de 42,269 a precios de 1970 y, por último, en 1979 la productividad fue de 43, 967 pesos.

El salario real se deterioraba mientras la productividad ascendía, por lo que las presiones de la clase -- trabajadora fueron en aumento en esos años.

Podemos resumir este apartado señalando la disparidad en la distribución de las cargas de la crisis económica de 1976, en donde los trabajadores sufrían deterioro - en sus capacidades adquisitivas, que se expresarían en el grado de conflictividad de las negociaciones obrero-patro nales, que ahora pasamos a estudiar.

La información se obtuvo de:

Sistema de Cuentas Nacionales de México, S.P.P. -
México 1983.

IV. 2 Identificación de los Sindicatos que acuden
a la Dirección General de Conciliación.

IV.2.1 Casos y trabajadores por organización sindi
cal y tipo de propiedad.

En 1977 la DGC resuelve 399 casos; en 1978 403 ca-
sos (aumento de 1.01%) y en 1979 468 casos (aumento de --
17.29%). En cuanto al número de trabajadores involucra--
dos, en 1977 la DGC atiende 300 096 trabajadores; en 1978
355 255 (aumento de 18.38%) y en 1979 541 276 (80.36%).

Por organización sindical - en cuanto a casos - , -
en los años 1977, 1978 y 1979 los sindicatos integrantes-
del CT son los que representan un mayor número (87.22% --
88.34% y 91.24% del total respectivamente); mientras que-
los sindicatos independientes del CT representaron el - -
11.53%, 9.93% y 7.05% respectivamente. En cuanto al núme
ro de trabajadores involucrados, los sindicatos integran-
tes del CT son los que representan un mayor número (90.33%

93.51% y 95.59% del total respectivamente); mientras que los sindicatos independientes del CT presentaron el 9.44%, 5.47% y 3.69% respectivamente.

Al interior de los sindicatos integrantes del CT, los S.N.A. y A.S.A.* y la CTM son los que representaron el mayor número de casos en los tres años que nos ocupan, ya que ambos representan el 71.93%, 87.07% y 83.84% respectivamente. En cuanto a trabajadores, los S.N.A. y A.S.A. y la CTM son los que presentaron un mayor número, ya que ambos representan el 88.60%, 94.44% y 92.57% respectivamente.

Por tipo de propiedad; - en cuanto a casos-, en 1577 las empresas privadas presentaron 294 casos (73.68% del total), en 1978 305 casos (75.68% del total) y en 1979 362 casos (77.35% del total). En cuanto al número de trabajadores, en 1977 se presentaron 94,897 (31.62% del total), en 1978 111 354 (31.34%) y en 1979 157 196 (29.04%).

Por organización sindical - en cuanto a casos -, en los años 1977, 1978 y 1979 los sindicatos integrantes del CT son los que presentan un mayor número (87.76%, 87.87% y 91.71% del total respectivamente); mientras que

NOTA: * Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas.

los sindicatos independientes del CT presentaron el 11.22% 10.49% y 6.91% respectivamente. En cuanto al número de - trabajadores involucrados, los sindicatos integrantes del CT son los que presentan un mayor número (87.45%), 89.01% y 92.75% del total respectivamente); mientras que los sindicatos independientes del CT presentaron el 12.35%, 8.20% y 6.01% respectivamente.

Al interior de los sindicatos integrantes del CT, - los S.N.A. y A.S.A y la CTM son los que representaron el mayor número de casos en los tres años que nos ocupan, ya que ambos representan el 80.23%, 85.45% y 81.32% respectivamente. En cuanto a trabajadores. los S.N.A.y A.S.A. y - la CTM son los que presentaron un mayor número, ya que -- ambos representan el 72.85%, 88.21% y 78.61% respectiva-- mente.

En cuanto a casos, en 1977 las empresas públicas - presentaron 105 casos (26.32% del total), en 1978 98 ca-- sos (24.32% del total y en 1979 106 casos (22.65% del to-- tal). En cuanto al número de trabajadores involucrados, - en 1977 se presentaron 205 199 (68.38% del total), en - - 1978 243 901 (68.66%) y en 1979 384 080 (70.96%).

Por organización sindical - en cuanto a casos -, -

CUADRO 41

-Casos y trabajadores por organización sindical y tipo de propiedad-

Año: 1977

Organización Sindical	T O T A L Casos Trabajadores		EMPRESA Casos Trabajadores	PRIVADA Casos Trabajadores	EMPRESA Casos	PUBLICA Trabajadores
T O T A L	399	300 096	294	94 897	105	205 199
Integrantes del Congreso del Trabajo.	348	271 086	258	82 992	90	188 094
-CTM	105	34 314	78	20 640	27	13 674
-CROC	34	24 529	26	16 801	8	7 728
-CROM	9	2 290	8	1 848	1	442
-Otras	15	3 556	14	3 356	1	200
-Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas.	182	205 868	129	38 818	53	166 050
-Otras Confederaciones Nacionales *	3	529	3	529	-	-
Independientes del Congreso del Trabajo	46	28 337	33	11 722	13	16 615
No Especificadas	5	673	3	183	2	490

* Este rubro comprende las siguientes organizaciones sindicales: CCR, CGT, CRT Y FAU.

Notas: 1) Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadoras involucradas.
2) Para la clasificación del tipo de propiedad se han utilizado los "Registros de la Administración Pública Femenil" publicados en los Diarios Oficiales de la Federación del 8 de septiembre de 1976, por la Secretaría de Patrimonio Nacional los días 21 de octubre de 1977 y 29 de septiembre de 1978, y por la Secretaría de Programación y Presupuesto el 11 de octubre de 1979.

FUENTE: Elaborado con base en la Relación de Sindicatos atendidos por la DGC, CENIET, 1981 y en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPS.

CUADRO 4.2
-Casos y Trabajadores por Organización Sindical y Tipo de Propiedad-
AÑO: 1978

Organización Sindical	T O T A L Casos	T A L Trabajadores	EMPRESA Casos	PRIVADA Trabajadores	EMPRESA Casos	PUBLICA Trabajadores
T O T A L	403	355 255	305	111 354	98	243 901
Integrantes del Congreso del Trabajo	356	332 192	268	99 125	88	233 067
-CTM	110	43 455	85	29 936	25	13 519
-CROC	21	12 768	19	7 813	2	4 955
-CROM	10	2 742	8	1 378	2	1 364
-Otras	11	2 142	9	1 724	2	418
-Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas.	200	270 281	144	57 504	56	212 777
-Otras Confederaciones Nacionales*	4	804	3	770	1	34
Independientes del Congreso del Trabajo	40	19 437	32	9 137	8	10 300
No especificada	7	3 626	5	3 092	2	534

* Este rubro comprende las siguientes organizaciones sindicales: CON, CGT, CRT Y FAD

- NOTAS: 1) Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.
2) Para la clasificación de tipo de propiedad se han utilizado los "Registros de la Administración Pública Parastatal", publicados en los Diarios Oficiales de la Federación del 8 de septiembre de 1976, por la Secretaría de Patrimonio Nacional los días 21 de octubre de 1977 y 29 de septiembre de 1978, y por la Secretaría de Programación y Presupuesto el 11 de octubre de 1979.

FUENTE: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STYPS.

CUADRO 4.3

-Casos y Trabajadores por Organización Sindical y Tipo de Propiedad-

Año: 1979

Organización Sindical	T O T A L		EMPRESA	PRIVADA	EMPRESA	PUBLICA
	Casos	Trabajadores	Casos	Trabajadores	Casos	Trabajadores
T O T A L	468	541 276	362	157 196	106	384 080
Integrantes del Congreso del Trabajo	427	517 397	332	145 798	95	371 599
-CTM	148	118 581	126	61 865	22	56 716
-CROC	40	30 688	34	23 470	6	7 218
-CROM	16	4 954	16	4 954	-	-
-Otras	12	2 760	12	2 760	-	-
-Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas	210	360 364	144	52 749	66	307 615
-Otras Confederaciones - Nacionales*	1	50	-	-	1	50
Independientes del Congreso del Trabajo	33	19 996	25	9 454	8	10 542
No Especificada	8	3 883	5	1 944	3	1 939

Este rubro comprende las siguientes organizaciones sindicales: COR, CGT, CRT y FAO.

- NOTAS: 1) Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.
 2) Para la clasificación del tipo de propiedad se han utilizado los "Registros de la Administración Pública Paraestatal" publicados en los Diarios Oficiales de la Federación del 8 de septiembre de 1976, por la Secretaría del Patrimonio Nacional los días 21 de octubre de 1977 y 29 de septiembre de 1978, y por la Secretaría de Programación y Presupuesto el 11 de octubre de 1979.

FUENTE: Elaborado con base en la Relación de Sindicatos atendidos por la DCC, CENIET, 1981 y en los informes - de labores de la Dirección General de Conciliación, STYPS.

en los años 1977, 1978 y 1979 los sindicatos integrantes del CT son los que presentan un mayor número (85.7%, - - 89.79% y 89.62% respectivamente); mientras que los sindicatos independientes del CT presentaron el 13.68%, 8.16% y 7.55% respectivamente. En cuanto al número de trabajadores involucrados, los sindicatos integrantes del CT son los que presentan un mayor número (91.66%, 95.56% y - - 96.75% del total respectivamente); mientras que los sindicatos independientes del CT presentaron el 8.09%, 4.22% - y 2.74% respectivamente.

Al interior de los sindicatos integrantes del CT, los S.N.A. y A.S.A. y la CTM son los que presentaron el mayor número de casos en los tres años que nos ocupan, ya que ambos representan el 88.99%, 92.63% respectivamente. En cuanto a trabajadores, los S.N.A. Y A.S.A. y la CTM -- son los que presentaron un mayor número, ya que ambos representan el 95.55%, 97.09% respectivamente.

V. 2 2 Casos y trabajadores por tipo de causa y Organización sindical.

Los sindicatos que acuden a la DGC en 1977, 1978 y 1979 lo hacen para resolver conflictos generados por las siguientes causas: en 182 casos (45.61% del total), 173 - casos (42.93%), y 199 casos (42.52%) por revisión de contrato respectivamente; en 154 casos (38.60%), 161 casos - (39.95% y 179 casos (38.25%) por previsión de salarios; - en 26 casos (6.52%), 24 casos (5.96%), y 50 casos (10.68%) por violación de contratos; en 14 casos (3.51%), 8 casos - (1.98%), y 12 casos (2.56%) por firma de contrato; en 10 - casos (2.51%), en 20 casos (4.96%) y 16 casos (3.42%) por estructura ocupacional; en 14 casos (3.51%), en 10 casos - (4.96%) y 22 casos (4.70%) por interpretación de cláusulas y por último, 4 casos (1.00%), 2 casos (0.49%), y 3 casos (0.64%) por otro tipo de causa.

De las causas mencionadas, la ley impone restric-- ciones de tipo general sobre dos de ellas; la revisión de contrato, que puede ser exigida por el sindicato una vez- cada dos años, y la revisión de salarios, anualmente. De esta manera, en 1977, las causas que se pueden denominar- como "periódicas" representan 84.21% del total de causas, y las que por su carácter de imprevisibles se pueden deno- minar "contingentes", constituyen el 15.79% restante. En 1978 las causas "periódicas" representan 82.88% del total de causas, y las causas "contingentes" el 17.12% restante. En 1979 las causas "periódicas" representan 80.77% del to- tal de causas, y las causas "contingentes" el 19.23% restante.

Por número de trabajadores, los casos generados por causas "periódicas" en 1977 involucran a 263 688 (87.87%) distribuidos de la siguiente manera: 188 393 (62.78%) en revisión de contratos y 75 295 (25.09%) en revisión de salario. Los casos con causa de tipo "contingente" involucran a 39 769 trabajadores (13.25%), destacando sólo los casos en donde la causa es interpretación de cláusulas -- del contrato con 16 818 trabajadores (5.60%), y violación de contrato, con 15 720 trabajadores (5.24%). En 1970 -- los casos con causa "periódica" involucran a 289 012 trabajadores (81.35%), correspondiendo 193 935 trabajadores (54.59%) a revisión de contrato, y 95 077 (26.76%) a revisión de salario. Los casos con causa de tipo "contingen- te" involucran a 66 882 trabajadores (18.83%), destacando los casos originados por estructura ocupacional, con - - 31 026 trabajadores (8.73%) e interpretación de cláusulas, con 16 057 (4.52%). En 1979 los casos con causa "periódica" involucraron a 432 095 trabajadores (79.83%), corres- pondiendo 254 558 trabajadores (47.03%) a revisión de contrato, y 177 537 (32.80%) a revisión de salario. Los ca- sos con causa de tipo "contingente" involucran a 126 676- (23.40%), destacando los casos originados por interpreta- ción de cláusulas, con 64 016 (11.83%) y violación de contrato, con 44 066 (8.14%).

C U A D R O 51

-CASOS Y TRABAJADORES POR TIPO DE CAUSA Y ORGANIZACION SINDICAL-

Año: 1974

	CASOS	TRABAJA- DORES	C T M		C R O C		C R O M		O T R A S		SINDICATOS UNIOS, AU- TONOMOS Y ASOC. SIND. AFILIABLE		OTRAS CONFEDERAC- IONES NACIONA- LES		INDEPENDIENTES DEL CONGRESO DEL TRABA- JO		NO REPRICIPADO	
			CASOS	TRABAJA- DORES	CASOS	TRABAJA- DORES	CASOS	TRABAJA- DORES	CASOS	TRABAJA- DORES	CASOS	TRABAJA- DORES	CASOS	TRABAJA- DORES	CASOS	TRABAJA- DORES	CASOS	TRABAJA- DORES
T A L	403	355 255	110	43 455	21	12 768	10	2 742	11	2 142	200	270 201	4	804	40	19 437	7	3 626
DE CAUSA																		
ACION DE CONTRATO	173	193 935	69	22 837	12	6 138	5	2 284	6	1 309	52	150 518	2	420	23	8 194	6	2 235
ISION DE SALARIO	161	95 077	24	13 093	4	4 822	3	378	2	418	113	71 245	2	384	11	4 196	2	541
LACION DE CONTRATO	24	12 319	10	2 283	2	67	2	80	3	415	2	2 618	-	-	5	6 856	4	6
MA DE CONTRATO	8	2 901	2	1 568	-	-	-	-	-	-	5	483	-	-	-	-	1	850
STRUCTURA OCUPACIONAL	20	31 026	1	1 215	-	-	-	-	-	-	18	29 181	-	-	1	630	-	-
INTERPRETACION DE CLAUSULAS	16	16 057	3	2 300	3	1 741	-	-	-	-	9	11 736	-	-	1	200	-	-
ROS	2	4 579	1	79	-	-	-	-	-	-	1	4 500	-	-	-	-	-	-

A S: 1) Sólo se consideran los casos que reportan el número de trabajadores involucrados.

2) El número total de causas no necesariamente coincide con el número total de casos ya que un caso puede ser generado por más de una causa.

E R T E: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPF.

- 88 -
C U A D R O 5.2

-CASOS Y TRABAJADORES POR TIPO DE CAUSA Y ORGANIZACION SINDICAL-

Año: 1978

TIPO DE CAUSA	C T M		C R O C		O R O M		O T R A S		SINDICATOS NLES. AUTONOMAS,		OTRAS CONFEDERACIONES NLES.		INDEPENDIENTES DEL CONGRESO		NO ESPECIFICADO			
	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES		
T O T A L	399	300 096	105	34 314	34	24 529	9	2 290	15	3 956	182	205 868	3	529	46	28 337	5	673
REVISION DE CONTRATO	192	188 393	35	14 089	17	12 045	3	323	3	598	112	154 533	-	-	9	6 235	3	570
REVISION DE SALARIO	154	75 295	53	15 598	14	9 604	5	1 632	10	1 988	47	35 512	1	224	24	10 737	-	-
VIOLACION DE CONTRATO	26	15 720	11	1 894	3	3 307	1	335	1	850	4	1 066	1	280	5	7 988	-	-
FIRMA DE CONTRATO	14	1 971	4	638	-	-	-	-	1	120	2	98	-	-	5	1 012	2	103
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	10	3 935	2	930	-	-	-	-	-	7	2 641	-	-	-	1	364	-	-
INTERPRETACION DE CLAUSULAS	14	16 818	1	1 200	2	2 450	-	-	-	-	6	10 693	1	25	4	2 470	-	-
OTROS	4	1 325	-	-	-	-	-	-	-	-	4	1 325	-	-	-	-	-	-

NOTA: 1) Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.
2) El número total de causas no necesariamente coincide con el número total de casos, ya que un caso puede ser generado por más de una causa.

F U N T E: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STYPS.

C U A D R O 5.3

-CASOS Y TRABAJADORES POR TIPO DE CAUSA Y ORGANIZACION SINDICAL-

AÑO: 1979

	C A T O S		C T M		C R O C		C R O M		O T R A S		SINDICATOS MLES. AUTONOMAS		OTRAS CONFEDERACIONES NACIONALES		INDEPENDIENTES DEL CONGRESO DEL TRABAJO		NO ESPECIFICADO CASOS	BO TRABAJADORES
	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES		
T O T A L	468	541 276	148	118 501	40	30 688	13	4 821	12	2 760	210	360 364	1	50	33	19 996	8	3 805
TIPO DE CAUSA																		
VIOLACION DE CONTRATO	198	254 558	43	33 519	17	12 395	7	3 027	1	60	117	200 636	1	50	7	2 560	5	2 178
VIOLACION DE SALARIO	179	177 537	76	73 726	19	14 439	6	1 239	7	1 944	53	73 648	-	-	16	10 986	2	1 555
VIOLACION DE CONTRATO	50	44 066	33	19 028	5	3 966	2	555	1	190	3	10 183	-	-	5	9 994	1	150
PERDA DE CONTRATO	12	2 150	5	1 370	-	-	-	-	1	17	5	755	-	-	1	8	-	-
RESTRUCTURA OCCUPACIONAL	16	13 293	-	-	-	-	-	-	-	14	13 275	-	-	-	2	18	-	-
INTERPRETACION DE CLAUSULAS	22	64 016	1	2 270	-	-	-	-	2	549	15	50 716	-	-	4	2 481	-	-
OTROS	3	3 151	1	-	-	-	-	-	-	-	3	3 151	-	-	-	-	-	-

NOTAS: 1) Solo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.

2) El número total de causas no necesariamente coincide con el número total de casos, ya que un caso puede ser generado por más de una causa.

F U E R T E: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STPS.

La distribución de las causas por organización sin sindical permite observar que, en los tres años que nos ocupan, las causas "periódicas" predominan sobre las causas "contingentes", lo mismo por el número de casos resueltos por la DGC como por el número de trabajadores involucrados.

IV. 3 Casos y trabajadores por grado de conflictividad y organización sindical.

Sin emplazamiento a huelga.- En 1977 se presentan en la DGC 46 casos con 48 381 trabajadores involucrados, en 1978 54 casos (aumenta en 8.51%) con 58 504 trabajadores (aumenta en 8.26%) y en 1979 64 casos (aumenta en - - 64.11%).

Con emplazamiento a huelga.-

Sin estallamiento: En 1977 se presentan en la DGC-306 casos con 204 567 trabajadores involucrados, en - - 1978 289 casos (disminuye en 10.58%) con 206 978 trabajadores (aumenta en 7.66%) y en 1979 341 casos (aumenta en 8.47%) con 359 195 trabajadores (aumenta en 74.32%).

Por organización sindical - en los tres años -, -- los S.N.A. y A.S.A. presentan un mayor número de casos y trabajadores.

Con estallamiento: En 1977 se presentan en la DGC 47 casos con 47 148 trabajadores involucrados, en 1978 - 60 casos (aumenta en 7.83%) con 29 773 trabajadores (disminuye en 15.83%) y en 1979 63 casos (aumenta en 0.95%) -

con 90 835 trabajadores (aumenta en 32.77%).

Por organización sindical - en los tres años -, la CTM es la que presenta un mayor número de casos con huelga. mientras que los S.N.A. y A.S.A. un mayor número de trabajadores involucrados en ellos.

CUADRO 6.1

-Casos y trabajadores por grado de conflictividad y organizaci6n sindical-

Año: 1977

	T O T A L		SIN REMPLAZAMIENTO A HUELGA		CON REMPLAZAMIENTO A HUELGA			
	CASOS	TRABAJA- DORES	CASOS	TRABAJA DORES	SIN ESTALLAMIENTO CASOS	TRABAJA- DORES	CON ESTALLAMIENTO CASOS	TRABAJA- DORES
ORGANIZACIONES SINDICALES SEGUN CONDICION DE PERTE- NENCIA AL CONGRESO DEL -- TRABAJO								
T O T A L	399	300 096	46	48 381	306	204 567	47	47 148
INTEGRANTES DEL CONGRESO- DEL TRABAJO								
T O T A L	348	271 086	36	44 607	284	196 711	28	29 768
C.T.M.	105	34 314	6	3 060	84	26 855	15	4 399
C.R.O.C.	34	24 529	4	4 230	23	14 672	7	5 627
C.R.O.M.	9	2 290	-	-	8	2 245	1	45
C T R A S	15	3 556	1	120	14	3 436	-	-
SINDICATOS NACIONALES AU- TONOMOS Y ASOCIACIONES -- SINDICALES AUTONOMAS	182	205 868	24	37 172	153	148 999	5	19 697
OTRAS CONFEDERACIONES NA- CIONALES.....	3	529	1	25	2	504	-	-
INDEPENDIENTES DEL CONGRE SO DEL TRABAJO.....	46	28 337	10	3 774	18	7 345	18	17 218
NO ESPECIFICADO.....	5	673	-	-	4	511	1	162

N O T A: Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.

F U E N T E: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPS.

- 94 -

C U A D R O 6.2

-Casos y trabajadores por grado de conflictividad y organización sindical-
Año: 1978

	T O T A L		SIN EMPLAZAMIENTO A HUELGA		CON EMPLAZAMIENTO SIN ESTALLAMIENTO		CON EMPLAZAMIENTO CON ESTALLAMIENTO		A HUELGA	
	CASOS	TRABA- DORES	CASOS	TRABA- DORES	CASOS	TRABA- DORES	CASOS	TRABA- DORES	CASOS	TRABA- DORES
ORGANIZACIONES SINDICALES SEGUN CONDICION DE PERTE- NENCIA AL CONGRESO DEL TRABAJO										
T O T A L	403	355 255	54	58 504	289	266 978	60	29 773		
INTEGRANTES DEL CONGRESO- DEL TRABAJO										
T O T A L	356	332 192	50	57 489	258	250 204	48	24 499		
C.T.M.....	110	43 455	7	5 265	73	26 109	30	12 081		
C.R.O.C.....	21	12 768	4	3 141	14	8 614	3	1 013		
C.R.O.H.....	10	2 742	-	-	7	1 358	3	1 384		
O T R A S	11	2 142	2	473	6	1 374	3	295		
SINDICATOS NACIONALES AU- TONOMOS Y ASOCIACIONES - SINDICALES AUTONOMAS.....	200	270 281	37	48 610	155	212 345	8	9 326		
OTRAS CONFEDERACIONES NA- CIONALES	4	804	-	-	3	404	1	400		
INDEPENDIENTES DEL CONGRE- SO DEL TRABAJO	10	19 437	3	854	27	15 371	10	3 212		
NO ESPECIFICADO	7	3 626	1	161	4	1 403	2	2 062		

N O T A: Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.

F U E N T E: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPS.

CUADRO 6.3
-Casos y trabajadores por grado de conflictividad y organización sindical-
Año: 1979

	T O T A L		SIN EMPLAZAMIENTO A HUELGA		CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA			
	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	SIN ESTALLAMIENTO	CON ESTALLAMIENTO	CASOS	TRABAJADORES
ORGANIZACIONES SINDICALES SEGUN CONDICION DE PERTENENCIA AL CONGRESO DEL TRABAJO								
T O T A L	468	541 276	64	91 246	341	359 195	63	90 835
INTEGRANTES DEL CONGRESO DEL TRABAJO								
T O T A L	426	517 264	56	86 134	316	348 270	54	82 800
C.T.M.....	148	118 581	9	6 601	110	99 413	29	12 567
C.R.O.C.....	40	30 688	2	1 840	31	22 493	7	6 395
C.R.O.M.....	15	4 821	-	-	11	3 025	4	1 796
O T R A S	12	2 760	3	730	8	1 859	1	162
SINDICATOS NACIONALES AUTONOMOS Y ASOCIACIONES SINDICALES AUTONOMAS.....	210	360 364	42	76 954	155	221 438	13	61 960
OTRAS CONFEDERACIONES NACIONALES.....	1	50	-	-	1	50	-	-
INDEPENDIENTES DEL CONGRESO DEL TRABAJO	33	19 996	8	5 112	18	7 203	7	7 681
NO ESPECIFICADOS.....	8	3 883	-	-	6	3 589	2	294

N O T A: Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.

F U E N T E: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPS.

IV.3 .1 Empresas Privadas.

Sin emplazamiento a huelga.- En 1977 las empresas-privadas presentan en la DGC 21 casos con 7784 trabajadores involucrados, en 1978 32 casos (aumenta en 7.81%) con 28 412 trabajadores (aumenta en 27.40%) y en 1979 39 casos (aumenta en 8.21%) con 21 598 trabajadores (disminuye en 13.15%).

Con emplazamiento a huelga.-

Sin estallamiento: En 1977 se presentan en la DGC 237 casos con 75 494 trabajadores involucrados, en 1978 - 226 casos (disminuye en 10.49%) con 66 043 trabajadores - (disminuye en 11.43%) y en 1979 277 casos (aumenta en 8.16%) con 114 548 trabajadores (aumenta en 57.66%).

Por organización sindical - en los tres años -, - los S.N.A. y A.S.A. presentan un mayor número de casos y trabajadores.

Con estallamiento: En 1977 se presentan en la DGC 32 casos con 11 619 trabajadores involucrados, en 1978 -- 47 casos (aumenta en 6.81%) con 16 899 trabajadores (aumenta en 6.87%) y en 1979 46 casos (disminuye en 1.02%) -

CUADRO 7.1

-Casos y trabajadores de empresas privadas, por grado de conflictividad y organización sindical-

Año: 1977

	T O T A L		SIN EMPLAZAMIENTO A HUELGA		CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA		SIN ESTALLAMIENTO		CON ESTALLAMIENTO	
	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES
Organizaciones Sindicales según condición de pertenencia al Congreso del Trabajo.										
T O T A L.....	294	94 897	25	7 784	237	75 494	32	11 619		
Integrantes del Congreso del Trabajo.										
T O T A L.....	258	82 992	18	6 080	222	70 736	18	6 175		
C.T.N.....	78	20 640	3	930	64	17 339	11	2 371		
C.R.O.C.....	26	16 801	2	1 780	19	11 601	5	3 420		
C.R.O.M.....	8	1 884	-	-	7	1 803	1	45		
Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones - Sindicales Autónomas.....	129	39 818	11	3 225	117	36 253	1	340		
Otras Confederaciones Nacionales.....	3	529	1	25	2	504	-	-		
Independiente del Congreso del Trabajo.....	33	11 722	7	1 704	12	4 575	14	1 443		
No especificado.....	3	183	-	-	3	183	-	-		

NOTAS: 1) Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.
 2) Para la clasificación del tipo de propiedad se han utilizado los "Registros de la Administración Pública Paraestatal" publicados en los Diarios Oficiales de la Federación del 8 de septiembre de 1976, por la Secretaría del Patrimonio Nacional los días 21 de octubre de 1977 y 29 de septiembre de 1978, y por la Secretaría de Programación y Presupuesto el 11 de octubre de 1979.

FUENTE: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPS.

C U A D R O 7.2

-Casos y trabajadores de empresas privadas, por grado de conflictividad y organización sindical-
AÑO: 1978

	T O T A L		SIN EMPLAZAMIENTO A HUELGA		CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA			
	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	SIN ESTALLAMIENTO CASOS	CON ESTALLAMIENTO TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES
Organizaciones Sindicales según condición de pertenencia al Congreso del Trabajo.								
T O T A L	305	111 354	32	28 412	226	66 043	47	16,899
Integrantes del Congreso del Trabajo.								
T O T A L	268	99 125	28	27 397	204	59 123	36	12 605
C.T.M.....	85	29 936	4	2 529	56	18 516	25	8 891
C.R.O.C.....	19	7 813	4	3 141	12	3 659	3	1 013
C.R.O.M.....	8	1 378	-	-	7	1 358	1	20
Otras.....	9	1 724	1	265	6	1 374	2	85
Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones - Sindicales Autónomas.								
T O T A L	144	57 504	19	21 462	121	33 846	4	2 196
Otras Confederaciones Nacionales.....	3	770	-	-	2	370	1	400
Independientes del Congreso del Trabajo.....	32	9 137	3	854	20	6 061	9	2 232
No Especificados.....	5	3 092	1	161	2	869	2	2 062

NOTAS: 1) Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.
2) Para la clasificación del tipo de propiedad se han utilizado los "Registros de la Administración Pública Paraestatal" publicadas en los Diarios Oficiales de la Federación del 8 de septiembre de 1976, por la Secretaría del Patrimonio Nac. los días 21 de octubre de 1977 y 29 de septiembre de 1978, y por la Secretaría de Programación y Presupuesto el 11 de octubre de 1979.

FUENTE: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STYPS.

C U A D R O 7.3

-Casos y trabajadores de empresas privadas, por grado de conflictividad y organización sindical-
Año: 1979

	T O T A L		SIN EMPLAZAMIENTO A HUELGA		SIN ESTALLAMIENTO		CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA	
	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES
Organizaciones Sindicales según condición de pertenencia al Congreso del Trabajo.								
T O T A L	362	157 196	39	21 598	277	114 548	46	21 050
Integrantes del Congreso del Trabajo.								
T O T A L	331	145 665	33	17 813	258	107 362	40	20 470
C.T.M.....	126	61 865	8	5 781	94	46 273	24	9 811
C.R.O.C.....	34	23 470	2	1 840	26	16 107	6	5 523
C.R.O.M.....	15	4 821	-	-	11	3 025	4	1 796
Otras.....	12	2 760	3	739	8	1 859	1	162
Sindicatos Nacionales Autónomos t Asociaciones - Sindicales Autónomas	144	52 749	20	9 453	119	40 118	5	3 170
Otras Confederaciones Nacionales.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Independientes del Congreso del Trabajo.....	25	9 454	6	3 785	15	5 383	4	286
No Especificado.....	5	1 944	-	-	3	1 650	2	294

- NOTAS: 1) Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.
2) Para la clasificación del tipo de propiedad se han utilizado los "Registros de la Administración Pública Paraestatal", publicados en los Diarios Oficiales de la Federación del 8 de septiembre de 1976, por la - Secretaría del Patrimonio Nacional los días 21 de octubre de 1977 y 29 de septiembre de 1978, y por la - Secretaría de Programación y Presupuesto el 11 de octubre de 1979.

FUENTE: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPS.

1v. 3. 2 Empresas Públicas.

Sin emplazamiento a huelga.- En 1977 las empresas-públicas presentan en la DGC 21 casos con 40 597 trabajadores involucrados, en 1978 22 casos (aumento de 0.95%) - con 30 092 trabajadores (disminuye en 13.50%) y en 1979 - 25 casos (aumenta en 0.80%) con 69 648 trabajadores (aumenta en 43.21%).

Con emplazamiento a huelga.-

Sin estallamiento: En 1977 se presentan en la DGC 69 casos con 129 073 trabajadores involucrados, en 1978 - 63 casos (disminuye en 1.09%) con 200 935 trabajadores - (aumenta en 64.24%) y en 1979 64 casos (aumenta en 0.98%) con 224 647 trabajadores (aumenta en 82.13%).

Por organización sindical - en los tres años -, -- los S.N.A. y A.S.A. presentan un mayor número de casos y -trabajadores.

Con estallamiento: En 1977 se presentan en la DGC 15 casos con 35 529 trabajadores involucrados, en 1978 13 casos (disminuye en 1.15%) con 12 874 trabajadores (disminuye en 27.60%) y en 1979 17 casos (aumenta en 7.65%) con 69 785 trabajadores (aumenta en 184.48%). Por organización sindical - en los tres años -, los S.N.A. y A.S.A. presentan un mayor número de casos trabajadores.

con 21 050 trabajadores (8.03%).

Por organización sindical - en 1977 los sindicatos independientes del CT presentan una mayor número de casos con huelga y trabajadores involucradas en ellas, mientras que en 1978 y 1979 la CTM presenta un mayor número de casos y trabajadores en huelga.

C U A D R O 8.1

-Casos y trabajadores de empresas públicas, por grado de conflictividad y organización sindical-
Año: 1977

	T O T A L		SIN EMPLAZAMIENTO A HUELGA		CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA			
	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES
Organizaciones sindicales según condición de pertenencia al Congreso del Trabajo.								
T O T A L	105	205 199	21	40 597	69	129 073	15	35 529
Integrantes del Congreso del Trabajo								
T O T A L	90	188 094	18	38 527	62	125 975	10	23 592
C.T.M.....	27	13 674	3	2 130	20	9 516	4	2 020
C.R.O.C.....	8	7 728	2	2 450	4	3 071	2	2 207
C.R.O.M.....	1	442	-	-	1	442	-	-
OTRAS.....	1	200	-	-	1	200	-	-
Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autono								
.....	53	166 050	13	33 947	36	112 746	4	19 357
Otras Confederaciones Nacionales.....	-	-	-	-	-	-	-	-
Independientes del Congreso del Trabajo.....	13	16 615	3	2 070	6	2 770	4	11 775
No especificado.....	2	490	-	-	1	328	1	162

- NOTAS: 1) Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.
2) Para la clasificación del tipo de propiedad se han utilizado los "Registros de la Administración Pública Paraestatal" publicados en los Diarios Oficiales de la Federación del 8 de septiembre de 1976, por la Secretaría del Patrimonio Nacional los días 21 de octubre de 1977 y 29 de septiembre de 1978, y por la Secretaría de Programación y presupuesto el 11 de octubre de 1979.

FUENTE: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPS.

C U A D R O 8.2

-Casos y trabajadores de empresas públicas, por grado de conflictividad y organización sindical-
Año: 1978

	T O T A L		SIN EMPLAZAMIENTO A HUELGA		CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA		CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA	
	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	SIN ESTALLAMIENTO CASOS	TRABAJADORES	CON ESTALLAMIENTO CASOS	TRABAJADORES
Organizaciones Sindicales según condición de pertenencia al congreso del Trabajo.								
T O T A L	98	243 901	22	30 092	63	200 935	13	12 874
Integrantes del Congreso del Trabajo								
T O T A L	88	233 067	22	30 092	54	191 081	12	11 894
C.T.M.....	25	13 519	3	2 736	17	7 593	5	3 190
C.R.O.C.....	2	4 955	-	-	2	4 955	-	-
C.R.O.M.....	2	1 364	-	-	-	-	2	1 364
OTRAS.....	2	418	1	208	-	-	1	210
Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones - Sindicales Autónomas.....	56	212 777	18	27 148	34	178 499	4	7 130
Otras Confederaciones Nacionales.....	1	34	-	-	-	34	-	-
Independientes del Congreso del Trabajo.....	8	10 300	-	-	7	9 320	1	980
No Especificado.....	2	534	-	-	2	534	-	-

NCTAS: 1) Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.
2) Para la clasificación del tipo de propiedad se han utilizado los "Registros de la Administración Pública Paraestatal" publicados en los Diarios Oficiales de la Federación del 8 de septiembre de 1976 por la Secretaría del Patrimonio Nacional los días 21 de octubre de 1977 y 29 de septiembre de 1978, y por la Secretaría de Programación y Presupuesto el 11 de octubre de 1979

FUENTE: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPS.

CUADRO 8.3

-Casos y trabajadores de empresas públicas, por grado de conflictividad y organización sindical-
Año: 1979

	T O T A L		SIN EMPLAZAMIENTO A HUELGA		CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA	
	CASOS	TRABAJADORES	CASOS	TRABAJADORES	SIN ESTALLAMIENTO CASOS	CON ESTALLAMIENTO CASOS
Organizaciones Sindicales según condición de pertenencia al congreso del Trabajo.						
T O T A L.....	106	384 080	25	69 648	64	244 647
Integrantes del Congreso del Trabajo						
T O T A L.....	95	371 599	23	68 321	58	248 888
C.T.M.....	22	56 716	1	820	16	53 140
C.R.O.C.....	6	7 218	-	-	5	6 386
C.R.G.M.....	-	-	-	-	-	-
OTRAS.....	-	-	-	-	-	-
Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones sindicales Autónomas.....	66	307 615	22	67 501	36	181 312
Otras Confederaciones Nacionales.....	1	50	-	-	1	50
Independientes del Congreso del Trabajo.....	8	10 542	2	1 327	3	1 820
No especificado.....	3	1 939	-	-	3	1 939

- NOTAS: 1) Sólo se consideran los casos que reportaron el número de trabajadores involucrados.
2) Para la clasificación del tipo de propiedad se han utilizado los "Registros de la Administración Pública Paracastatal" publicados en los Diarios Oficiales de la Federación del 8 de septiembre de 1976, por la Secretaría del Patrimonio Nacional los días 21 de octubre de 1977 y 29 de septiembre de 1978 y por la Secretaría de Programación y Presupuesto el 11 de octubre de 1979.

FUENTES: Elaborado con base en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STYPS.

IV: 4 Incremento salarial ponderado por organización sindical.

En 1977 los sindicatos que acuden a la DGC acuerdan en promedio un incremento salarial global de 10.13%; en 1978 un 12.54% y en 1979 un 14.24%. En la revisión de contrato, los promedios salariales globales son de 10.06% 12.43% y 14.37% respectivamente; mientras que en las revisiones de salario son de 10.30%, 12.77% y 14.07% respectivamente.

Distribuyendo los incrementos salariales globales por organización sindical - salvo en 1977 -, las organizaciones integrantes del CT obtuvieron un incremento salarial mayor que los independientes del CT.

Al interior de las organizaciones integrantes del CT. en el año de 1977 Otras Confederaciones Nacionales un mayor incremento salarial (11.00%), en 1978 Otras (14.17%) y en 1979 la CROM (17.40%).

Distribuyendo los incrementos salariales en revisiones de contrato, las organizaciones independientes del CT obtuvieron en los tres años, un incremento salarial mayor que los integrantes del CT.

Al interior de las organizaciones integrantes del-
CT, en el año de 1977. la CTM obtienen un mayor incremen-
to salarial (10.83%), en 1978 Otras (14.36%) y en 1979 la
CROM (17.54%).

Distribuyendo los incrementos salariales en revi--
siones de salario - salvo en 1977 -, las organizaciones -
integrantes del CT obtuvieron un incremento salarial ma--
yor que los independientes del CT.

Al interior de las organizaciones integrantes del-
CT, en el año de 1977, Otras Confederaciones Nacionales -
obtienen un mayor incremento salarial (11.00%), en 1978 -
la CTM (13.75%) y en 1979 Otras (17.61%).

C U A D R O 9.1

-Incremento salarial ponderado por organizacion sindical-

Año: 1977

Organización Sindical	Global	Revisión de Contrato	Revisión de Salario
T O T A L	10.13	10.06	10.30
Integrantes del Congreso del Trabajo.	10.08	10.06	10.13
- C.T.M.	10.84	10.83	10.85
- C.R.O.C.	10.24	10.40	10.07
- C.R.O.M.	9.43	10.00	9.38
- O T R A S	9.94	10.00	9.93
- Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas	9.95	9.96	9.90
- Otras Conf. Nacls. *	11.00	-	11.00
Independientes del Congreso del Trabajo.	10.85	10.08	11.26
No Especificada	10.72	10.72	-

* Este rubro comprende las siguientes organizaciones sindicales:
COR, CGT, CRT y FAO.

FUENTE: Elaborado con base en la Relación de Sindicatos Atendidos por la DGC, CENIET, 1981 y en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STYPS.

C U A D R O 9.2

- Incremento salarial ponderado por organización sindical -

Año: 1978

Organización Sindical	Global	Revisión de Contrato	Revisión de Salario
T O T A L	12.54	12.43	12.77
Integración del Congreso del Trabajo	12.55	12.41	12.82
-C.T.M.	12.23	12.91	13.75
-C.R.O.C.	12.03	11.59	12.57
-C.R.O.M.	12.56	12.41	13.51
-O T R A S	14.17	14.36	13.00
-Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas.	12.46	12.36	12.67
-Otras Conf. Nacla.*	12.83	12.67	13.00
Independientes del Congreso del Trabajo	12.38	12.79	11.52
No Especificada	12.87	12.91	12.70

* Este rubro comprende las siguientes organizaciones sindicales: COR, CGT, CRT y FAO.

FUENTE: Elaborado con base en la Relación de Sindicatos Atendidos por la DGC, CENIET, 1981 y en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPS.

C U A D R O 9.3

-Incremento salarial ponderado por organización sindical-

Año: 1979

Organización Sindical	Global	Revisión de Contratos	Revisión de Salario
T O T A L	14.24	14.37	14.07
Integrantes del Congreso del Trabajo	14.23	14.36	14.06
-C.T.M.	15.08	16.47	14.44
-C.R.O.C.	14.45	15.11	13.90
-C.R.O.M.	17.40	17.54	17.05
-D T R A S	11.52	15.00	17.61
Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas.	13.78	13.85	13.60
-Otras Conf. Nacls.*	13.50	13.50	-
Independientes del Congreso del Trabajo.	14.12	15.72	13.93
No Especificada	14.89	14.01	16.12

* Este rubro comprende las siguientes organizaciones sindicales: CRO, CGT, CRT y FAO.

FUENTE: Elaborado con base en la Relación de Sindicatos Atendidos por la DGC, CENIET, 1981 y en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STYPS.

1.V-4 -1 Empresas Privadas.

En 1977 los sindicatos de empresas privadas que -- acuden a la DGC acuerdan en promedio un incremento salarial global de 10.31%, en 1978 un 12.90% y en 1979 un -- 15.62%.

En la revisión de contrato, los promedios salariales globales son de 10.11%, 13.02% y 15.77% respectivamente; mientras que en las revisiones de salario son de - - 10.57%, 12.79% y 15.38% respectivamente.

Distribuyendo los incrementos salariales globales por organización sindical, las organizaciones independientes del CT obtuvieron en los tres años, un incremento salarial mayor que los integrantes del CT.

Al interior de las organizaciones integrantes del CT, en el año de 1977, la CROC obtiene un mayor incremento salarial (11.10%), en 1978 Otras (14.36%) y en 1979 -- Otras (17.52%).

Distribuyendo los incrementos salariales en revisiones de contrato, las organizaciones independientes del CT Obtuvieron en los tres años, un incremento salarial ma

yor que las integrantes del CT.

Al interior de las organizaciones integrantes del CT, en el año de 1977, la CTM obtiene un mayor incremento salarial (11.13%) en 1978 Otras (14.36%) y en 1979 la - - CROM (17.54%).

Distribuyendo los incrementos salariales en revisiones de salario, las organizaciones independientes del CT obtuvieron un incremento salarial mayor que las integrantes del CT.

Al interior de las organizaciones integrantes del CT, en el año de 1977, la CTM obtiene un mayor incremento salarial (11.07%), en 1978 CTM (14.18%) y en 1979 Otras.

C U A D R O 10.1

-Incremento salarial ponderado en empresas privadas por organización sindical-

Año: 1977

Organización sindical	Global	Revisión de Contrato	Revisión de Salario
T O T A L	10.31	10.11	10.57
Integrantes del Congreso del Trabajo	10.18	10.10	10.32
-C.T.M.	11.10	11.13	11.07
-C.R.D.C.	10.15	10.19	10.10
-C.R.O.M.	9.25	10.00	9.14
-O T R A S	9.93	10.00	9.93
-Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas.	9.77	9.80	9.67
-Otras Confederaciones Nacionales.*	11.00	-	11.00
Independientes del Congreso del Trabajo	11.38	10.64	11.45
No Especificada	11.00	11.00	-

* Este rubro comprende las siguientes organizaciones sindicales: COR, CGT, CRT y FAO.

FUENTE: Elaborado con base en la Relación de Sindicatos Atendidos por la DGC, CENIET, 1981 y en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPS.

C U A D R O 10.2

- Incremento salarial ponderado en empresas privadas por organización sindical -

Año: 1978

Organización Sindical	Global	Revisión de Contrato	Revisión de Salario
T O T A L	12.90	13.02	12.79
Integrantes del Congreso del Trabajo	12.84	12.95	12.76
-C.T.M.	13.24	12.82	14.18
-C.R.O.C.C.	12.99	12.75	13.52
-C.R.O.M.	13.16	13.01	13.51
-O T R A S	14.36	14.36	-
-Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas.	12.45	13.14	12.31
-Otras Confederaciones Nacionales.*	12.82	12.67	13.00
Independientes del Congreso del Trabajo	13.49	13.57	13.34
No Especificada	12.91	12.98	12.00

* Este rubro comprende las siguientes organizaciones sindicales: COR, CGT, CRT y FAO.

FUENTE: Elaborado con base en la Relación de Sindicatos Atendidos por la DGC, CENIET, 1981 y en los informes de labores de la Dirección de Conciliación, STyPS.

C U A D R O 10.3

-Incremento salarial ponderado en empresas privadas por organización sindical-

Año: 1979

Organización Sindical	Global	Revisión de Contrato	Revisión de Salario
T O T A L	15.62	15.77	15.39
Integrantes del Congreso del Trabajo.	15.60	15.75	15.36
-C.T.M.	16.77	16.77	16.78
-C.R.O.C	14.67	15.93	13.89
-C.R.O.H.	17.40	17.54	17.05
-O T R A S	17.52	15.00	17.61
-Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas	14.44	14.66	13.76
-Otras Confederaciones Nacionales.*	-	-	-
Independientes del Congreso del Trabajo	16.02	17.25	15.61
No Especificada	16.13	16.19	16.12

* Este rubro comprende las siguientes organizaciones sindicales: COR, CGT, CRT y FAO.

FUENTE: Elaborado con base en la Relación de Sindicatos Atendidos por la DGC, CENIET, 1981 y en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPS.

1V.4 .2 Empresas Públicas.

En 1977 los sindicatos de empresas públicas que acuden a la DGC acuerdan en promedio un incremento salarial global de 10.04%; en 1978 un 12.41% y en 1979 un 13.63%.

En la revisión de contrato, los promedios salariales globales son de 10.04%, 12.29% y 13.68%; mientras que en las revisiones de salario son de 10.05%, 12.76% y 13.56% respectivamente.

Distribuyendo los incrementos salariales globales por organización sindical, las organizaciones integrantes del CT obtuvieron en los tres años, un incremento salarial mayor que las organizaciones independientes del CT.

Al interior de las organizaciones integrantes del CT, en el año de 1977, la CROC obtiene un mayor incremento salarial (10.49%), en 1978 OTRAS (13.00%) y en 1979 la CROC (13.89%).

Distribuyendo los incrementos salariales en revisiones de contrato, las organizaciones integrantes del CT. obtuvieron en los tres años, un incremento salarial mayor que los independientes del CT.

Al interior de las organizaciones integrantes del - CT, en el año de 1977, la CROC obtiene un mayor incremento salarial (10.49%), en 1978 la CTM (13.55%) y en 1979 la -- CTM (14.28%).

Distribuyendo los incrementos salariales en revisio nes de salario, - salvo en 1977-, las organizaciones inte-- grantes del CT obtuvieron un incremento salarial mayor que las independientes del CT.

Al interior de las organizaciones integrantes del - CT, en el año de 1977, la CTM obtiene un mayor incremento- salarial (10.29%), en 1978 la CTM (13.03%) y en 1979 la -- CROC (13.97%).

C U A D R O 11.1

-Incremento salarial ponderado en empresas públicas por organización sindical-

Año: 1977

Organización Sindical	Global	Revisión de Contrato	Revisión de Salario
T O T A L	10.04	10.04	10.05
Integrantes del Congreso del Trabajo	10.03	10.04	10.00
-C.T.M.	10.39	10.46	10.29
-C.R.O.C.	10.49	11.03	10.00
-C.R.O.M.	10.00	-	10.00
-O T R A S	10.00	10.00	-
-Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas	9.99	10.00	9.96
-Otras Conf. Nacls.*	-	-	-
-Independientes del Congreso del Trabajo.	10.28	10.00	10.75
No Especificada	10.67	10.26	-

* Este rubro comprende las siguientes organizaciones sindicales: COR, CGT, CRT y FAO.

NOTA: Para la clasificación del tipo de propiedad se han utilizado los "Registros de la Administración Pública Parastatal" publicados en los Diarios Oficiales de la Federación del 8 de septiembre de 1976 por la Secretaría del Patrimonio Nacional los días 21 de octubre de 1977 y 29 de septiembre de 1978, y por la Secretaría de Programación y Presupuesto el 11 de octubre de 1979.

FUENTE: Elaborado con base en la Relación de Sindicatos Atendidos por la DGCC, CENIET 1981 y en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, StyPS.

C U A D R O 11.2

-Incremento salarial ponderado en empresas publicas por organización sindical-

Año: 1978

Organización Sindical	Global	Revisión de Contrato	Revisión de Salario
T O T A L	12.41	12.29	12.76
Integrantes del Congreso del Trabajo	12.44	12.30	12.87
-C.T.M.	13.21	13.55	13.03
-C.R.O.C.	10.90	9.20	12.00
-C.R.O.M.	12.00	12.00	-
-O T R A S	13.00	-	-
-Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas	12.46	12.32	12.92
-Otras Conf. Nacls.*	13.00	-	13.00
Independientes del Congreso del Trabajo	10.74	11.75	8.18
No Especificada	12.71	12.00	13.00

* Este rubro comprende las siguientes organizaciones sindicales: COR, CGT, CRT y FAO.

NOTA: Para la clasificación del tipo de propiedad se han utilizado los "Registros de la Administración Pública Paraestatal" publicados en los Diarios Oficiales de la Federación del 8 de septiembre de 1976 por la Secretaría del Patrimonio Nacional los días 21 de octubre de 1977 y 29 de septiembre de 1978, y por la Secretaría de Programación y Presupuesto el 11 de octubre de 1979.

FUENTE: Elaborado con base en la Relación de Sindicatos Atendidos por la DGC, CENIET, 1981 y en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STYPS.

C U A D R O 11.3
-Incremento salarial ponderado en empresas públicas por
organización sindical-

Año: 1979

Organización Sindical	Global	Revisión de Contrato	Revisión de Salario
T O T A L	13.63	13.68	13.56
Integrantes del Congreso del Trabajo	13.63	13.68	13.56
-C.T.M.	13.59	14.28	13.54
-C.R.O.C.	13.89	13.85	13.97
-C.R.O.M.	-	-	-
-D T R A S	-	-	-
-Sindicatos Nacionales Autónomos y Asociaciones Sindicales Autónomas	13.63	13.66	13.57
-Otras Conf. Nacls.*	13.50	13.50	-
Independientes del Congreso del Trabajo	13.50	13.50	13.50
No Especificados	13.74	13.74	-

* Este rubro comprende las siguientes organizaciones sindicales: COR, CGT, CRT y PAO.

FUENTE: Elaborado con base en la Relación de Sindicatos Atendidos por - la DGC, CENIET, 1981 y en los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, STyPS.

CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

- 1.- LOS RESULTADOS DEL TRABAJO EMPIRICO DE ESTA INVESTIGACION, FUNDAMENTARON LA UTILIDAD DE ANALISIS MULTIVARIADO COMO TECNICA QUE PERMITE PRECISAR LAS INTERRELACIONES ENTRE LAS VARIABLES SELECCIONADAS.

- 2.- EN MEXICO EXISTEN DOS GRUPOS PARTICULARES Y EXCLUYENTES DENTRO DEL SINDICALISMO: AQUEL QUE INTEGRAN LAS ORGANIZACIONES QUE FORMAN EL CONGRESO DEL TRABAJO, Y AQUELLAS ORGANIZACIONES QUE SON INDEPENDIENTES DEL C.T. POR SU MEMBRESIA, POR SU VINCULACION CON EL PARTIDO OFICIAL, POR SU INCIDENCIA EN LAS RAMAS MAS ESTRATEGICAS DE LA ECONOMIA NACIONAL, EL CONGRESO DEL TRABAJO RESULTA SER LA ORGANIZACION HE^{GE}MONICA EN EL SENO DEL MOVIMIENTO OBRERO ORGANIZADO.

- 3.- LA TAREA PRINCIPAL DE LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION ES LA DE INTERVENIR CONCILIATORIAMENTE EN LOS ASUNTOS QUE SON COMPETENCIA DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, CON LA INTENCION DE ORIENTAR Y PODER ALCANZAR POR MEDIO DEL DIALOGO VOLUNTARIO LA RESOLUCION DE LOS PROBLEMAS DERIVADOS TANTO DE LA CELEBRACION Y FORMA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO QUE REGULAN LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES, COMO LOS DERIVADOS DE LA REVISION Y CUMPLIMIENTO DE LOS MISMOS.

POR TANTO, ESTA DIRECCION CONSTITUYE UN INSTRUMENTO VITAL EN LAS RELACIONES LABORALES DE NUESTRO PAIS.

- 4.- 1977 MARCA EL INICIO DE LA RECUPERACION ECONOMICA. DESPUES DE LA -

CRISIS DE 1975-76, EL PAIS COMIENZA A MOSTRAR SIGNOS DE MEJORIA EN LA TASA DE INCREMENTO DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO REAL. SIN EMBARGO, LOS TRABAJADORES SON LOS QUE CARGAN CON EL ESFUERZO DE REANUDAR LA SENDA DEL CRECIMIENTO, PUES LA PIEDRA ANGULAR DE ESTE PROYECTO FUE UNA POLITICA SALARIAL CON TOPES IMPUESTOS POR EL FONDO MONETARIO INTERNACIO--
NAL.

- 5.- EL OBJETIVO DE SUPERACION DE LA CRISIS PARA EL PRIMER BIENIO DEL MANDATO DE LOPEZ PORTILLO FUE CUBIERTO AMPLIAMENTE. EL AUMENTO RELATIVO DEL PRODUCTO INTERNO FUE DE 7.4%, RELEVANTE AL COMPARARLO CON LAS TASAS PROMEDIO HISTORICAS PARA MEXICO, CENTRALMENTE EN EL DESARROLLO ESTABILIZADOR, DE 6.5% ANUAL.

EL SALARIO REAL, AUNQUE DISMINUYO, LO HIZO MAS LEVEMENTE QUE EN 1977, PUES LOS SALARIOS NOMINALES AUMENTARON EN 14.6% EN PROMEDIO, MIENTRAS EL INDICE NACIONAL DE PRECIOS AL CONSUMIDOR REPORTO UN INCREMENTO DEL 17.5%.

- 6.- LA SEGUNDA ETAPA DEL SEXENIO DE JOSE LOPEZ PORTILLO - DE RECUPERACION - SE FINCO EN LAS ENORMES RESERVAS PETROLERAS DE MEXICO, LA PLANTA DE -- EQUIPO DE EXPLOTACION PETROLERA CREADA EN LOS DOS AÑOS ANTERIORES, Y -- LOS NOTABLES AUMENTOS EN EL PRECIO DEL HIDROCARBURO.

AUNQUE SE LOGRARON IMPORTANTES METAS CUANTITATIVAS EN LOS AGREGADOS MACROECONOMICOS, DESTACA EL HECHO QUE LA PARTICIPACION DE LAS REMUNERA--
CIONES TOTALES EN EL VALOR AGREGADO CONTINUARA DISMINUYENDO, AUNQUE DE FORMA MAS LEVE QUE EL AÑO ANTERIOR.

CONVIENE DESTACAR QUE AL FINAL DEL AÑO SE DIO POR TERMINADO EL CONVENIO CON EL FMI, ABRIENDO POSIBILIDADES A UNA POLITICA DE SALARIOS INDEPENDIENTE, A PARTIR DE 1980 EXPRESADA EN EL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO Y EL PLAN GLOBAL DE DESARROLLO.

7.- EN 1977 LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION RESUELVE 399 CASOS; EN 1978 FUERON 403 CASOS Y EN 1979 SE ELEVO A 468 CASOS. EL INCREMENTO DE CASOS DEL PERIODO, 17.3% SE EXPLICA GLOBALMENTE POR EL ESQUEMA DE POLITICA ECONOMICA Y SUS REPERCUSIONES NEGATIVAS SOBRE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES.

LLAMA LA ATENCION QUE LOS AUMENTOS EN EL NUMERO DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS HAYAN SIDO SUSTANCIALMENTE MAYORES A LOS INCREMENTOS EN EL NUMERO DE CASOS. EN 1977 SE ATIENDE A 300,096 TRABAJADORES; EN 1978 A 355,255 Y EN 1979 SON 541,276 LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS. CUATRO HECHOS NOS BRINDAN UNA RAZONABLE EXPLICACION DEL NOTABLE AUMENTO EN EL NUMERO DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS.

- LOS SINDICATOS INTEGRANTES DEL CONGRESO DEL TRABAJO PRESENTARON UN MAYOR NUMERO DE CASOS QUE LOS SINDICATOS INDEPENDIENTES. POR LA MAYOR MEMBRESIA DEL PRIMER TIPO DE SINDICATOS, GENERA UN AUMENTO MAYOR DE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS.

- DENTRO DE LOS INTEGRANTES DEL CONGRESO DEL TRABAJO, LOS QUE PRESENTARON MAYOR NUMERO DE CASOS FUERON LOS SINDICATOS NACIONALES AUTONOMOS Y ASOCIACIONES SINDICALES AUTONOMOS Y LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO, Y SON ESTOS PRECISAMENTE LOS QUE TIENEN MAYOR -

PRESENCIA, DENTRO DEL CONGRESO DEL TRABAJO, EN RELACION AL NUMERO DE MIEMBROS.

- MIENTRAS QUE LAS EMPRESAS PRIVADAS PRESENTAN UN MAYOR NUMERO DE CASOS, EN LAS EMPRESAS PUBLICAS SE PRESENTA UN MAYOR NUMERO DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS. EL HECHO DETERMINA DE QUE LA PROPORCION DE CANTIDAD DE TRABAJADORES RESPECTO AL NUMERO DE CASOS ES MAYOR EN LAS EMPRESAS PUBLICAS QUE EN LAS PRIVADAS, CON GRAN DIFERENCIAL ENTRE AMBAS PROPORCIONES, TIENE COMO RESULTADO COMPROBADO QUE EL NUMERO DE CASOS CRECIO EN MENOR MEDIDA QUE EL NUMERO DE TRABAJADORES EN EL PERIODO ESTUDIADO.

- ADEMÁS, DE LA ALTA PARTICIPACION DE TRABAJADORES POR CASO PRESENTADO EN LAS EMPRESAS PUBLICAS, PODEMOS DEDUCIR QUE EL ESTADO PARTICIPA EN LAS RAMAS MAS ESTRATEGICAS DE LA ECONOMIA Y DE MAYOR CONCENTRACION, YA QUE EXISTE UNA RELACION DIRECTA ENTRE LA MEMBRESIA DE UN SINDICATO Y LA IMPORTANCIA DE LA RAMA PRODUCTIVA EN QUE SE UBICA.

8.- EL ANALISIS DEL CONJUNTO DE VARIABLES Y SUS INTERRELACIONES, ESPECIALMENTE DE LA RELACION ESTADO-EMPRESA PUBLICA-SINDICATO Y LOS RESULTADOS EMPIRICOS DE LOS ACUERDOS SALARIALES LOGRADOS, COMPARADOS CON LOS TOPES DE LA POLITICA SALARIAL, PERMITEN CONCLUIR QUE EL ESTADO MEXICANO TIENE UNA ACTITUD AMBIVALENTE RESPECTO AL FENOMENO LABORAL.

POR UNA PARTE EL ESTADO ACTUA COMO PATRON EN EL CONJUNTO DE EMPRESAS PUBLICAS, Y CONOCIENDO QUE SE TRATA DE RAMAS ESTRATEGICAS CON LOS SINDICATOS MAS IMPORTANTES, EL ESTADO TIENE CAPACIDAD DE DIRIGIR EN GRADO IMPORTANTE EL RITMO DE LA ECONOMIA Y DE CONTROLAR A LOS SECTORES DE AVANZADA DEL MOVIMIENTO

OBRERO. EN ESTA PARTE SE UBICA LA ESPECIAL RELACION ESTATAL-LIDERES SINDICALES EN NIVELES POLITICOS.

POR OTRA PARTE, EL ESTADO ACTUA COMO CONCILIADOR DE LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES. IMPORTANTE ES DIFERENCIAR ESTE PAPEL PARA LAS EMPRESAS PRIVADAS Y PUBLICAS. PARA LAS ULTIMAS, LA CONCILIACION FUSIONA LAS COYUNTURAS ECONOMICAS Y POLITICAS, ADEMAS DE QUE LA IMPORTANCIA DE ESTOS SINDICATOS IMPLICA UNA NEGOCIACION OBRERO-PATRON QUE MARCA LA VIA DE SOLUCION AL CONJUNTO NACIONAL DE NEGOCIACIONES. EN LAS EMPRESAS PRIVADAS LA CONCILIACION OBEDECE PRIMORDIALMENTE A ELEMENTOS DE LA COYUNTURA ECONOMICA.

9.- DURANTE EL PERIODO EN ESTUDIO, LAS CAUSAS QUE ORIGINARON LOS CONFLICTOS, EN SU MAYORIA, FUERON LAS REVISIONES CONTRACTUALES Y SALARIALES, NO PUDIENDOSE DETERMINAR CON CERTEZA UNA RELACION EMPIRICA ENTRE NUMERO DE TRABAJADORES INVOLUCRADOS Y CAUSA DEL CONFLICTO, DEBIDO A LAS LIMITACIONES DE LOS DATOS ANALIZADOS.

10.- DEL CONGRESO DEL TRABAJO, LA C.T.M. FUE QUIEN PRESENTO UN MAYOR NUMERO DE HUELGAS TANTO EN LAS EMPRESAS PRIVADAS Y PUBLICAS, EN LOS TRES AÑOS QUE OCUPA NUESTRA INVESTIGACION.

LA COMBATIVIDAD DE LOS SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL C.T. DESTACA EN 1977 EN LAS EMPRESAS PRIVADAS AL SUMAR 14 HUELGAS; EN LAS EMPRESAS PUBLICAS EN 1977 ESTALLAN 4 HUELGAS CON 11,775 TRABAJADORES INVOLUCRADOS.

11.- EL AÑO DE 1978 SE CARACTERIZA POR LA EFERVESCENCIA SINDICAL, QUE GIRO ALREDEDOR DE DOS DEMANDAS BASICAS: DEMOCRACIA SINDICAL Y MEJORAS SALARIALES

LES. ASIMISMO SE DAN LUCHAS OBRERAS IMPORTANTES, DESTACANDO LA HUELGA DE TELEFONISTAS Y LOS MINEROS DE LA CARIDAD, EN NACUZARI, SONORA.

ANTE ESTA SITUACION, LOS LIDERES DE LA CTM PROPONEN UNA POLITICA ECONOMICA ALTERNATIVA, CUYO EJE SERIA FRENAR ALZAS DE PRECIOS Y MEJORAR EL PODER ADQUISITIVO DE LOS TRABAJADORES. BUSCA LA CTM READQUIRIR LEGITIMIDAD ANTE SUS BASES Y, FENOMENO NOVEDOSO POR SU MAGNITUD, AGLUTINAR LOS SINDICATOS INDEPENDIENTES QUE SURGIAN EN LA EPOCA, CON EL RECURSO DE ASUMIR SUS DEMANDAS.

HISTORICAMENTE LA CTM FUE EFECTIVA EN EL CONTROL DEL MOVIMIENTO OBRERO, TANTO EN SUS DEMANDAS COMO EN EL HACERLO COPARTIcipe DEL PROYECTO DE NACION QUE FLUIA DEL ESTADO HACIA LA SOCIEDAD. AQUI RADICA EL PESO MAYOR DE LA CTM, SIENDO ELEMENTO SECUNDARIO AUNQUE IMPORTANTE SU MEMBRESIA. SEGUN EL MOMENTO ECONOMICO Y POLITICO, LA CTM ASUME LA VANGUARDIA DEL MOVIMIENTO OBRERO O ES VOCERO DEL DISCURSO ESTATAL.

12.- LOS SINDICATOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS SON LOS QUE PRESENTAN UN MAYOR NUMERO DE HUELGAS. PARA ESCLARECER ESTE HECHO, ADEMAS DE LAS REFLEXIONES YA REALIZADAS, DE LA RELACION ESTADO-MOVIMIENTO OBRERO, ESTADO - CTM, DEBEMOS AGREGAR DOS EXPLICACIONES:

- LOS SINDICATOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS ATIENDEN CON MAS CUIDADO LAS NEGOCIACIONES ESTRICTAMENTE ECONOMICAS, MIENTRAS QUE EN LOS SINDICATOS DE EMPRESAS PUBLICAS NORMALMENTE ENCONTRAMOS IMPORTANTES CONSIDERACIONES DE JUEGO POLITICO.

- LA CONDICION DE RAMAS ESTRATEGICAS EN DONDE SE ENCUENTRAN LAS EMPRESAS PUBLICAS, PROVOCA UN ELEMENTO ADICIONAL DE ESTABILIDAD POLITICA

CA Y ECONOMICA CRUCIAL. NO ES COMPARABLE UNA HUELGA EN EL SECTOR ELECTRICO A UNA HUELGA EN TELAS E HILADOS, RESPECTO A LA ECONOMIA EN SU CONJUNTO.

13.- LOS ACUERDOS LOGRADOS EN LAS EMPRESAS PUBLICAS MUESTRAN EL FIEL CUMPLIMIENTO A LA POLITICA PRESIDENCIAL DELINEADA EN MATERIA SALARIAL; A DIFERENCIA DE LOS ACUERDOS LOGRADOS POR LOS SINDICATOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS.

UNA REFLEXION GENERAL ES QUE EL ESTADO, EN SU AREA DE PARTICIPACION ECONOMICA, PUEDE IMPULSAR EN FORMA DIRECTA SUS PLANTEAMIENTOS DE POLITICA ECONOMICA, MIENTRAS SOLO DEJA INDICADA O SUGERIDA EL COMPORTAMIENTO DE LAS EMPRESAS PRIVADAS.

AL HABLAR DE SALARIOS, ESTO SE TRADUCE EN QUE EL ESTADO MARCA PAUTAS EN LOS NIVELES DE INCREMENTO, PARA TODA LA CLASE OBRERA, AL ASIGNARLOS A SUS PROPIOS TRABAJADORES.

POR OTRA PARTE, EN EL PERIODO DE ESTUDIO SE IMPULSO UNA POLITICA EN LAS EMPRESAS PUBLICAS, DE OTORGAR FUERTES INCREMENTOS EN PRESTACIONES, MIENTRAS QUE LAS EMPRESAS PRIVADAS SE LIMITABAN CASI EXCLUSIVAMENTE AL AUMENTO EN SALARIOS NOMINALES.

LOS SINDICATOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS INDEPENDIENTES DEL C.T. LOGRAN MAYORES CONQUISTAS SALARIALES QUE LOS INDEPENDIENTES DEL C.T. DE EMPRESAS PUBLICAS. EN PRIMER LUGAR, LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ ADQUIERE UN PUJANTE DINAMISMO EN 1978 Y 1979, Y AQUI SE CONCENTRA EL GRUESO DEL PRIMER TIPO DE SINDICATOS. EN SEGUNDO LUGAR, EL ESTADO AGUDIZA SU PAPEL DE PATRON CON LOS SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL C.T. EN EMPRESAS PUBLICAS.

A P E N D I C E S

APENDICE 1: RAMAS Y EMPRESAS DE JURISDICCION FEDERAL

En el Artículo 123 Constitucional y en el 527 de la Ley - Federal del Trabajo se indica que la aplicación de las -- normas de trabajo corresponde a las Autoridades Federales cuando se trata de:

I. Ramas Industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográficas;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y Siderúrgica abarcando la explotación de minerales básicos, el beneficio y la función de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus Formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De Hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la químico-farmacéutico y medicamentos;
14. De Celulosa y Papel;
15. De Aceites y Grasas Vegetales;
16. Productora de Alimentos: abarcando exclusivamente - la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;
 19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinado de madera;
 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio; y
 21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.
- II. Empresas:
22. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal;
 23. Aquellas que actúan en virtud de un contrato o conexión federal y las industrias que les sean conexas. *

* La LFT específica en el Artículo 528 que las empresas conexas a que tiene referencia el punto 23 son las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.

24. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales - o que se encuentran bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en -- la zona exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la apli cación de las ramas de trabajo en los asuntos relativos - a conflictos que afectan a dos o más Entidades Federati-- vas; contratos colectivos que hayan sido declarados obli-- gatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligacio-- nes patronales en las materias de capacitación y adiestra miento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en -- los centros de trabajo.

APENDICE 2: ORGANIZACIONES SINDICALES

<u>Nombre</u>	<u>Siglas</u>
Confederación de Trabajadores de México	CTM
Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.	CROC
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.	FSTSE
Confederación Regional Obrera Mexicana	CROM
Confederación Obrera Revolucionaria	COR
Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.	STFRM
Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana.	SNTMMSRM
Federación de Trabajadores del Distrito Federal.	FIDF
Sindicato Mexicano de Electricistas	SME

<u>Nombre</u>	<u>Siglas</u>
Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.	STPRM
Confederación General de Trabajadores	CGT
Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.	STRM
Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.	SNTE
Federación de Agrupaciones Obreras	FAO
Asociación Nacional de Actores	ANDA
Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la República Mexicana.	STPCRM
Federación Nacional de Cañeros	FNC
Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México.	COCEM
Unión Linotipográfica de la República Mexicana	ULRM

Nombre

Siglas

Alianza de Tranviarios de México

ATM

Sindicato Industrial de Trabajadores de
la Rama de la Lana y Conexos.

SITRLC

Alianza de Uniones y Sidicatos de Artes
Gráficas.

AUSAG

Sindicato de Trabajadores de Publicacio-
nes Herrerías.

STPH

Sindicato Unico de Trabajadores de la -
Industria Nuclear.

SUTIN

Comité Promotor de la Sindicalización de
Empleados Bancarios.

CPSEMB

Sindicato de Trabajadores del Seguro Social

SNTSS

Federación de Sindicatos de Trabajadores al
Servicio de los Gobiernos de los Estados, -
Municipios y Organismos Descentralizados de
Carácter Estatal de la República Mexicana.

FSTSGEM

Confederación de Trabajadores y Campesinos

CTC

<u>Nombre</u>	<u>Siglas</u>
Confederación Obreros de México.	COM
Frente Auténtico del Trabajo	FAT
Federación Sindical Revolucionaria	FSR
Federación Nacional de Sindicatos Independientes.	FNSI
Unidad Obrera Independiente	UOI
Sindicatos de Obreros Libres	SOL
Sindicato Unico de Trabajadores Universitarios	SUNTU
Federación Nacional de Uniones Teatrales y Espectáculos Públicos	FNUTEP
Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de Estudios y Laboratorios de la Producción - Cinematográfica, Similares y Conexos de la <u>Re</u> pública Mexicana.	STTMELPCSCRM
Federación Nacional del Ramo Textil y Otras Industrias.	FNRTOI

<u>Nombre</u>	<u>Siglas</u>
Asociación Sindical de Pilotos Aviadores	ASPA
Confederación Revolucionaria de Trabajadores	CRT
Federación Revolucionaria de Obreros Textiles	FROT
Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación	ASSA

B I B L I O G R A F I A

FUENTES PRIMARIAS

DGC, Informe de Labores. (Mimeo). México 1977, 1978, 1979

CENIET, Estadísticas y graficas de los Informes de Labores de la Dirección General de Conciliación de la ST y PS. Años 1977, 1978, 1979.

Sistema de Información Laboral. México, agosto 13, 1981.

_____, Anteproyecto de Clasificación de Actividades de las Empresas Sujetas a Jurisdicción Federal. México, agosto de 1979.

_____, La Conciliación del Trabajo. (mimeo). México, 1976

ST Y PS, Reglamento Interior. México, junio 5 de 1978.

_____, Dirección General de Registro de Asociaciones y Organismos Cooperativos. México, diciembre de 1978

_____, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. México, octubre de 1973.

_____, Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. México, julio de 1979.

_____, Ley Federal del Trabajo. México, 1980.

Diario Oficial, 8 - IX - 1976

_____, 21 - X - 1977

_____, 5 - VI - 1978

_____, 11 - X - 1979

_____, Sistema de Cuentas Nacionales de México,
S.P.P., 1983.

Banco de México, S.A., Informe Anual 1970-1976.

_____, Producto Interno Bruto y Gasto. -
Serie Información Económica, Cua-
derno 1960-1976. México, 1978.

_____, Indicadores Económicos. Serie In-
formación Económica, Cuaderno Men-
sual 28. México, 1980.

_____, Informe Anual 1977, 1978, 1979.

_____, Producto Interno Bruto y Gasto.-
Serie Información Económica, Cuaderno 1977, 1978, 1979. México, -
1980.

_____, Indicadores Económicos. Vol. V, -
No. 12, México, 1977.

_____, Indicadores Económicos. Serie In-
formación Económica, Vol. VII, -
No. 6. México 1979.

_____, Indicadores Económicos. Serie In-
formación Económica, Cuaderno --
Mensual 56. México, 1980.

CNSM, Salarios Mínimos 1980. México, 1980.

Folleto 12 Aniversario (1978) del Congreso del Trabajo.

F U E N T E S S E C U N D A R I A S

McKINNEY, J.C., "TIPOLOGIA CONSTRUCTIVA Y TEORIA SOCIAL", AMORRORTU ED.,

BUENOS AIRES, 1968.

GUELL, A.M., "HIPOTESIS Y VARIABLES", EN R. BOUDON Y P. LAZARSFELD, -

"METODOLOGIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES", (TOMO I),

EDIF. LAIA, BARCELONA, 1973.

BOUDON, R. Y LAZARSFELD P., "METODOLOGIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES". -

(TOMO II),

EDIF. LAIA, BARCELONA, 1973.

GOODE, W.J. Y HATT, P.K., "METODOS DE INVESTIGACION SOCIAL", ED. F. -

TRILLAS, S.A.,

MEXICO, 1970.

REYNA, J.L. Y MIQUET M., "LAS ORGANIZACIONES OBRERAS EN MEXICO, 1912-

1966", EN "TRES ESTUDIOS DEL MOVIMIENTO OBRERO EN MEXICO", "EL COLE-

GIO DE MEXICO, 1976".

RODRIGUEZ, ARAUJO, O., "EL MOVIMIENTO OBRERO EN EL PERIODO PRESIDEN-

CIAL" (1964-1970), CENTRO DE ESTUDIOS POLITICOS, UNA, 1978 (MIMEO).

ZAZUETA, CESAR Y DE LA PEÑA RICARDO, "LA ESTRUCTURA DEL CONGRESO DEL -

TRABAJO, ESTADO, TRABAJO Y CAPITAL EN MEXICO: UN ACERCAMIENTO AL -

TEMA, F.C.E., MEXICO, 1984.