

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Economía

JOSE LUIS VEGA SOLANA

ENFOQUE SOCIAL A LOS DATOS ECONOMICOS  
DE LA CONCILIACION LABORAL EN MEXICO

(Análisis empírico de 320 casos  
resueltos en la Dirección General  
de Conciliación de la Secretaría  
del Trabajo y Previsión Social  
Julio 1976 - Junio 1977)

TESIS

Para obtener el Título de:  
LICENCIADO EN ECONOMIA

México, 1978

7488



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A la memoria de mi padre  
A mi madre  
A mis hermanas y hermano.

A mis cuñados, Ing. José Arreguín Mañón y Sr. Julio Cayón Aguilar, quienes han sido como padres para mí.

A mis maestros:

Lic. Luis Morales Herrera

Lic. Pablo Ramos Sánchez.

## RECONOCIMIENTOS

Quiero dejar constancia de mi agradecimiento a las personas que intervinieron, de una forma u otra, en la elaboración del presente trabajo.

En primer lugar, a César Zazueta quien, como director de tesis, intervino activamente en cada una de las partes que constituyen la investigación.

Al Lic. Iván Zavala, por sus valiosas observaciones que permitieron estructurar el capítulo referente al marco conceptual.

A los compañeros integrantes del grupo de trabajo del Sistema de Información Laboral, Lic. Manuel A. Barrera, M.C. Héctor Medina, M.C. Ilán Bizberg, Adriana Andrade, Enrique Magaña, Carlos López Portillo, Francisco Torres Vega y Rosa Elvia Negrín, quienes sistematizaron los informes de la Dirección General de Conciliación.

A Bertha Elena Flores y los integrantes del grupo secretarial de la Dirección Técnica del Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo, por su ayuda en la transcripción de los múltiples e ilegibles borradores de este trabajo.

## INDICE GENERAL

	Página
INDICE DE CUADROS	iv
INDICE DE GRAFICAS	ix
INTRODUCCION	1
Capítulo I. Tres enfoques de la sociedad; marco conceptual para un análisis empírico.	5
I.1 La sociedad como organización conflictiva; el punto de vista marxista.	7
I.2 La sociedad como sistema estable; el punto de vista parsoniano.	25
I.3 La sociedad como organización desequilibrada; el punto de vista proudhoniano.	43
Capítulo II. Campo y método de la investigación.	64
II.1 El método de las ciencias sociales.	66
II.2 El campo de observación.	76

	II.3	Aplicación del método al campo de observación elegido.	90
Capítulo	III.	Procedimientos de cuantificación de la información base del análisis empírico.	92
	III.1	Elaboración de los instrumentos preliminares de captación.	95
	III.2	Elaboración del primer instrumento de captación.	104
	III.3	Modificación del primer instrumento de captación mediante una prueba piloto.	106
	III.4	El instrumento definitivo de captación.	109
	III.5	La posibilidad del análisis empírico; las variables clasificadas y la necesidad de implementarlas e interrelacionarlas.	119
Capítulo	IV.	El análisis empírico.	123
	IV.1	Caracterización de los agentes que concurren a la Dirección General de Conciliación.	127



IV.2	Causas de los conflictos obrero- patronales en los casos atendi- dos por la Dirección General de Conciliación.	149
IV.3	Indicadores de los "grados de - conflictividad" en los casos aten- didos por la Dirección General de Conciliación.	160
IV.4	Solución de los conflictos en los casos atendidos por la Dirección General de Conciliación.	179
Capítulo V.	Conclusiones.	207
V.1	Sobre el marco conceptual, cam- po y método de la investigación.	208
V.2	Sobre el análisis empírico.	214
Bibliografía		221
Apéndices		227

## INDICE DE CUADROS

Nº		Página
1.	Relación de emplazamientos a huelga - atendidos por la Junta Federal de Con- ciliación y Arbitraje y por la Dirección General de Conciliación. Período: Julio 1976- Junio 1977.	129
2.	Relación de casos atendidos por la Di- rección General de Conciliación. Septiembre 1973- Junio 1977.	130
3.	Distribución por Entidad Federativa de los conflictos obrero-patronales.	133
4.	Revisiones de contrato atendidas por - la Dirección General de Conciliación - por ramas de actividad, según tamaño de sindicato. Período Julio 1976- Junio 1977.	137
4.1	Trabajadores involucrados en los con- flictos obrero-patronales, por rama de actividad, atendidos por la Dirección - General de Conciliación, Período: Julio 1976- Diciembre 1976.	138
4.2	Trabajadores involucrados en os con- flictos obrero-patronales, por rama de actividad, atendidos por la Dirección - General de Conciliación, Período: Ene- ro 1977- Junio 1977.	139
5.	Relación del número de trabajadores - por ramas de actividad.	142
6.	Distribución de conflictos obrero-patro- nales y trabajadores involucrados por - tamaño de sindicato, en los casos aten- didos por la Dirección General de Con- ciliación. Período: Julio 1976- Junio - 1977.	144

6.1	Distribución de conflictos obrero-patronales y trabajadores involucrados por tamaño de sindicato, en los casos atendidos por la Dirección General de Conciliación. Período: Julio 1976-Diciembre 1976.	145
6.2	Distribución de conflictos obrero-patronales y trabajadores involucrados por tamaño de sindicato, en los casos atendidos por la Dirección General de Conciliación. Período: Enero 1977-Junio 1977.	146
7.	Relación mensual de los conflictos resueltos por la Dirección General de Conciliación. Período: Julio 1976-Junio 1977.	150
8.	Relación mensual de las causas de los conflictos obrero-patronales atendidos por la Dirección General de Conciliación. Período: Julio 1976-Junio 1977.	153
9.	Distribución de las causas de los conflictos obrero-patronales por tamaño de sindicato, atendidos por la Dirección General de Conciliación. Período: Julio 1976-Junio 1977.	155
10.	Revisiones de contrato atendidas por la Dirección General de Conciliación por ramas de actividad, según tamaño del sindicato. Período: Julio 1976-Junio 1977.	158
11.	Relación mensual de los conflictos, emplazamientos y huelgas atendidos por la Dirección General de Conciliación. Período: Julio 1976-Junio 1977.	162

12. Relación de conflictos obrero-patronales sin emplazamiento a huelga por ramas de actividad, según causas del conflicto. Período: Julio 1976- Junio 1977. 166
13. Relación de huelguistas con el total de trabajadores en conflicto. Período: Julio 1976- Junio 1977. 168
14. Relación de huelgas estalladas en empresas de jurisdicción federal. Período: Julio 1976 - Junio 1977. 169
15. Relación de huelgas resueltas en la Dirección General de Conciliación por causas de conflicto obrero-patronales, según ramas de actividad. Período: Julio 1976- Junio 1977. 171
16. Tiempo perdido por huelgas y trabajadores involucrados en ellas por ramas de actividad en los conflictos obrero-patronales atendidos por la Dirección General de Conciliación. Período: Julio 1976- Junio 1977. 174
17. Tiempo perdido mensualmente por huelgas en los conflictos obrero-patronales atendidos por la Dirección General de Conciliación. Período Julio 1976- Junio 1977. 177
18. Relación mensual del incremento salarial por causa de conflicto. Período: Julio 1976- Junio 1977. 181
19. Revisión mensual de los incrementos salariales promedio en los conflictos obrero-patronales atendidos por

	la Dirección General de Conciliación. Período: Julio 1976-Junio 1977.	183
20.	Relación de los incrementos salaria-- les, por tamaño de sindicato, en las revisiones de contrato y de salario -- atendidas por la Dirección General de Conciliación. Período: Julio 1976-Di- ciembre 1976.	185
20.1	Relación de los incrementos salaria-- les, por tamaño de sindicato, en las revisiones de contrato y de salario -- atendidas por la Dirección General de Conciliación. Período: Enero 1977-Ju- nio 1977.	187
21.	Incremento salarial ponderado por ra- ma de actividad económica en los con- flictos obrero-patronales atendidos -- por la Dirección General de Concilia- ción. Período Enero 1977-Junio 1977.	189
22.	Relación de tipo de acuerdo por tama- ño de sindicato, en las revisiones de contrato atendidas por la Dirección Ge- neral de Conciliación. Período: Julio 1976-Junio 1977.	199
22.1	Relación de tipo de acuerdo por tama- ño de sindicato, en las revisiones de contrato atendidas por la Dirección Ge- neral de Conciliación. Período: Junio 1976- Diciembre 1976.	200
22.2	Relación de tipo de acuerdo por tama- ño de sindicato, en las revisiones de	

contrato atendidas por la Dirección Ge  
neral de Conciliación. Período: Enero  
1977-Junio 1977.

201

1.	Distribución de conflictos obrero-patronales por tamaño de sindicato (Julio 1976-Junio 1977).	147
1.1	Distribución de los trabajadores - involucrados en conflictos obrero - patronales por tamaño de sindicato (Julio - 1976-Junio 1977.).	147
2.	Tiempo perdido mensualmente -- por huelgas (Período: Julio 1976-Junio 1977).	178
3.	Incrementos salariales por mes - en: revisión contractual, revisión salarial y total de revisiones.	184
4.	Incrementos salariales por tamaño de sindicato, en las revisiones de: contrato; salario y contrato; salario. (%Promedio por estrato. Período: Julio 1976-Diciembre - 1976).	186
4.1	Incrementos salariales por tamaño de sindicato, en las revisiones de: contrato; salario y contrato; salario: (%Promedio por estrato. Período: Enero 1977-Junio 1977).	188
5.	Relación de tipo de acuerdos por tamaño de sindicato en las revisiones de contrato. Total.	202

5.1	Relación de tipo de acuerdos por tamaño de sindicato en las revisiones de contrato. 1-25; 26-75	203
5.2	Relación de tipo de acuerdos por tamaño de sindicato en las revisiones de contrato. 76-225; 226-525	204
5.3	Relación de tipo de acuerdos por tamaño de sindicato en las revisiones de contrato. 526-1000; + 1000	205



## INTRODUCCION

El objetivo de este trabajo, además de aquel de dar cumplimiento al requisito escolar exigido por la Facultad de Economía de la UNAM para optar por el Título de Licenciado en Economía, consiste en realizar una investigación de carácter empírico sobre los conflictos obrero - patronales en México basada en el análisis de los registros administrativos correspondientes a un año de labores (julio 1976 - junio 1977) de la Dirección General de Conciliación (DGC) dependencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el primer capítulo se presenta el marco conceptual, punto de partida y referencia para los resultados derivados del análisis empírico de los registros administrativos de la DGC. Se seleccionaron tres grandes concepciones de la sociedad que pueden considerarse como dos casos extremos y uno intermedio, destacándose de ellas sólo aquellas partes de la teoría que nos permitan conocer el papel o relevancia asignada al conflicto social. Los casos extremos serían los presentados por la concepción marxista, que presenta a la sociedad como una organización inherentemente conflictiva y en donde los conflictos resultan irresolubles sin modificar la estructura social misma, y la concepción parsoniana, que considera a la sociedad como un sistema provisto de mecanismos autointegradores que impiden la existencia y el desarrollo de los conflictos. El caso intermedio lo representa la concepción proudhoniana que trata a la

sociedad como sistema desequilibrado por los conflictos pero donde éstos, a final de cuentas, no resultan inherentes al buen funcionamiento social.

En el capítulo segundo se exponen sucintamente los distintos métodos de que disponen las ciencias sociales para la cuantificación de los datos empíricos y se caracteriza el campo de observación donde se recogen los datos a analizar. Elegidos el método (análisis cuantitativo multivariado con base muestral) y el campo (proceso de la negociación obrero-patronal colectivo circunscrito al área específicamente conciliatoria del Estado mexicano) se determina cómo el método seleccionado se aplicará para transformar en datos cuantitativos la información contenida en los registros administrativos, resultantes del campo de observación.

En el capítulo tercero se describen los procedimientos seguidos para lograr la cuantificación de los registros administrativos. El proceso seguido comprende: a) agrupación inicial de los datos de acuerdo a las características propias de la información de los registros; b) construcción de una tipología de los conflictivos y de los acuerdos obrero-patronales; c) elaboración de formas de vaciado de la información contenida en los registros, y cuantificación de la información.

En el capítulo cuarto se procede a la presentación y el análisis de los datos cuantitativos obtenidos de la explotación de los registros administrativos de la DGC, tomando en cuenta las teorías generales delineadas en el marco conceptual y de acuerdo a las clasificaciones específicas utilizadas.

En el capítulo quinto se presentan, en dos niveles, las conclusiones resultantes: a) las referentes al marco conceptual, campo y método de la investigación y, b) las referentes al análisis empírico.

El trabajo se complementa con la bibliografía consultada y con siete apéndices referentes a las clasificaciones e instrumentos de captación utilizados en la investigación.

## CAPITULO I

Tres enfoques de la sociedad: marco conceptual para un análisis empírico.

Para este trabajo se han seleccionado tres grandes concepciones de la sociedad como marco conceptual de referencia. Se trata de dos modelos que pudiéramos llamar extremos y uno intermedio. Su selección ha obedecido no al interés de presentarlos exhaustivamente en todos sus componentes sino al de destacar aquellos aspectos particulares referentes a la concepción del papel que juegan los conflictos entre los agentes sociales de las sociedades modernas complejas.

En la selección de los enfoques también se consideró la influencia que han ejercido, a través del tiempo, para moldear nuestra concepción de la realidad social en general y del conflicto en particular.

Aclaremos que las tres teorías de la sociedad y sus conflictos aquí presentadas sirven fundamentalmente de marco conceptual; punto de partida y referencia. Y aquí habría que recordar que para los análisis empíricos como el que se pretende desarrollar en este trabajo, los hechos observados resultan finitos en número, mientras que las posibles hipótesis que pudieran explicarlos, teóricamente, pueden ser infinitas.<sup>(1)</sup>

---

(1) Cfr.: M. Friedman. "Essays in positive economics." The University of Chicago Press, Chicago, 1953, p. 9.

I.1 La sociedad como organización conflictiva: el punto de vis  
ta marxista.

El socialismo científico, según palabras de uno de sus fundadores, pretende, en general, elaborar ya no "un sistema lo más perfecto posible de sociedad, sino investigar el proceso histórico económico del que forzosamente tenían que brotar estas clases (el proletariado y la burguesía) y su conflicto, descubriendo los medios para la solución de éste en la situación económica así creada..." y en particular "exponer ese modo capitalista de producción en sus conexiones históricas y como necesario para una determinada época de la historia, demostrando con ello también la necesidad de su caída, y, por otra parte, poner al desnudo su carácter interno..."<sup>(2)</sup>

Queriéndose destacar, principalmente, los aspectos referentes a la concepción del papel que juegan los conflictos entre los agentes de las sociedades modernas, la exposición de los elementos - que se han considerado relevantes dentro de la teoría marxista - se hará presentando, en primer término, cómo ésta concibe a la sociedad en general, y en segundo, cómo concibe a la sociedad - moderna en particular, la capitalista, destacando la concepción de -

---

(2) F. Engels, "Del socialismo utópico al socialismo científico", en: Obras escogidas, Editorial Progreso, Moscú, 1975, pp. 431-432.

esta última, principalmente sus conflictos.

#### I.1.1. Concepción materialista de la historia.

El proceso "histórico-económico" que explica el surgimiento de una sociedad en particular, sus componentes básicos, tendencias y dinamismo, es descrito en lo que Marx y Engels denominan - concepción materialista de la historia. Dicho en forma breve, esta concepción sostiene que si bien una sociedad está constituida por una compleja interrelación de instituciones jurídicas, políticas, sociales y económicas, así como de ideologías religiosas y filosóficas, es posible agrupar esos componentes básicos de la sociedad en dos grandes niveles:

- El del "modo de producción" o "estructura económica".
- El de la "superestructura".

#### I.1.1.1. Componentes básicos de la sociedad.

##### I.1.1.1.1. Modo de producción o estructura económica.

Marx señala que los "... hombres hacen la historia pero no la hacen a su libre arbitrio, bajo circunstancias elegidas por ellos, sino bajo aquellas circunstancias con que se encuentran directa-



(3)  
mente..." .

Estas "circunstancias" están englobadas en lo que Marx denomina modo de producción. El modo de producción, o base económica, está compuesto tanto por aquellas relaciones necesarias e independientes a su voluntad que los hombres contraen al llevar a cabo la producción de su vida material y que jurídicamente se manifiestan tanto como relaciones de propiedad, como por las fuerzas productivas materiales: instrumentos de trabajo, medios de producción, nivel técnico que alcanza la fuerza de trabajo y nivel general de la técnica. (4)

#### I.1.1.1.2. Superestructura.

El otro componente que Marx distingue en una sociedad está -- constituido por lo que él denomina superestructura jurídica y política y formas de conciencia social. Es decir, la superestructura engloba tanto al Estado y al Derecho como a las nociones e ideas que los hombres tienen sobre la religión, moral, filososo

---

(3) C. Marx, "El 18 Brumario de Luis Bonaparte", en: Obras escogidas, Editorial Progreso, Moscú, 1975, p. 195.

(4) C. Marx, "Prólogo de la contribución a la crítica de la economía política", op. cit., p. 182.

ffa, libertad, justicia, etc.

Esta enorme superestructura que constituye el proceso de la vida social, política y espiritual de una sociedad se considera que se encuentra condicionada por el modo de producción <sup>(5)</sup>.

1.1.1.2. El conflicto como característica fundamental de la sociedad.

Marx distingue como "... otras tantas épocas de progreso en la formación económica de la sociedad, el modo de producción asiático, el antiguo, el feudal y el moderno burgués..." <sup>(6)</sup> y aunque esto se podría matizar mucho más, para los propósitos de este trabajo basta señalar que esta sucesión de modos de producción, este desfile de las sociedades por la historia, no responde a una lenta transformación ni a una evolución gradual, libre de conflictos. Todo lo contrario: obedece a los antagonismos que, de manera inevitable, se generan en el interior de cada sociedad.

1.1.1.2.1. Conflictos económicos o contradicción entre las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción.

---

(5) Ibid., p. 182.

(6) Ibid., p. 182.

La concepción materialista de la historia parte de la tesis de - que la producción, y con ella el cambio de los productos, es la base de todo orden social; de que la distribución de los productos y la división social de los hombres en clases y estamentos es determinada por lo que la sociedad produce y cómo lo produce y por el modo de cambiar sus productos. Según eso "... - la última causa de todos los cambios y de todas las revoluciones políticas... debe buscarse en las transformaciones operadas en el modo de producción..."<sup>(7)</sup>

Estas transformaciones se caracterizan por el comportamiento más dinámico de las fuerzas productivas materiales en relación a las relaciones sociales de producción cuya relativa inmovilidad, en determinado momento, las convierten en trabas que frenan el desarrollo de las fuerzas productivas. Es decir, en el seno de una sociedad el desarrollo de las fuerzas productivas genera la creación de nuevas formas de producción y de cambio que se ven obstaculizados por las relaciones sociales de producción predominantes: en esta falta de correspondencia entre las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción se origina -

---

(7) F. Engels, op. cit., p. 432.

(8)  
el conflicto económico.

#### I. 1. 1. 2. 2. Lucha de clases.

El conflicto de la base económica generada por la falta de correspondencia entre las fuerzas productivas y las relaciones de producción se traduce socialmente bajo la forma de lucha de clases.

Cuando Marx afirma que la "historia de las sociedades, hasta nuestros días, es la historia de la lucha de clases" (9) no significa más que los hombres en todas las sociedades, salvo el estado primitivo, se han visto divididos en clases sociales o estamentos que se han estructurado de acuerdo a las relaciones económicas de cada época, es decir, por las relaciones de propiedad. El conflicto económico como lucha en torno a las relaciones de propiedad, entre poseedores -los pocos- y desposeídos -los muchos- deriva finalmente y se expresa en la lucha política.

#### I. 1. 1. 3. Solución del conflicto.

---

(8) Cfr.: C. Marx y F. Engels, "El manifiesto del partido comunista", en: Obras escogidas, Editorial Progreso, Moscú, 1975, p. 37.  
(9) C. Marx y F. Engels, op cit., p. 32.

El recrudecimiento del conflicto económico abre paso a la revolución social; se rompen las trabas que frenaban el desarrollo de las fuerzas productivas y se instauran relaciones de producción adecuadas a la nueva situación. Por su parte, la "enorme superestructura erigida sobre ella se revoluciona más o menos rápidamente" (10). Esto es así, porque en toda sociedad dividida en clases "Las ideas de la clase dominante son las ideas dominantes de la sociedad... el Derecho no es más que la voluntad de (esta) clase erigida en ley, voluntad cuyo contenido está determinado por las condiciones materiales de existencia de la clase (dominante)... el carácter político del poder público... es la violencia organizada de una clase (dominante) para la opresión de otra..."(11).

Pero para una sociedad determinada, la solución del conflicto no es definitivo. La nueva situación de equilibrio es sólo temporal si subsisten las condiciones que originaron, en un principio, el conflicto económico. Es decir, si se mantienen las relaciones de propiedad susceptibles de convertirse en trabas al desarrollo de las fuerzas productivas, relaciones que alimentan el

---

(10) C. Marx, op. cit., p. 182.

(11) C. Marx y F. Eugels, op. cit., pp 34 - 46.

antagonismo de clase entre poseedores y desposeídos.

### I.1.2. El conflicto en la sociedad moderna capitalista.

En este punto se esbozará la forma en que la concepción materialista de la historia se aplica al caso concreto de la sociedad capitalista. El análisis del proceso histórico-económico se hará a través del señalamiento de los conflictos que engendra esta sociedad, señalamiento que se hará en dos niveles: a) el conflicto en el proceso de producción a nivel de la empresa capitalista b) el conflicto a nivel global de la sociedad.

#### I.1.2.1. Concepción materialista de la sociedad capitalista.

El orden social vigente en las sociedades modernas capitalistas es obra de la clase dominante: la burguesía. El modo de producción y de cambio característico de la burguesía -el modo de -producción capitalista- se inició en el seno de la sociedad feu--dal. Era incompatible con los privilegios locales y de los estamentos como lo era con los vínculos interpersonales del orden feudal. Es decir, las "condiciones en que la sociedad producía y cambiaba... en una palabra, las relaciones feudales de pro--piedad, cesaron de corresponder a las fuerzas productivas ya

desarrolladas. Frenaban la producción en lugar de impulsarla. Se transformaron en otras tantas trabas. Era preciso romper esas trabas y las rompieron". (12) En su lugar, la burguesía "instauró el imperio de la libre concurrencia, libertad de domicilio, la igualdad de los derechos de los poseedores de mercancías..." (13) y estableció una "constitución social y política adecuada a ella y con la dominación económica y política de la clase burguesa..." (14) A su vez la burguesía erigió en leyes eternas de la naturaleza y de la razón las nuevas relaciones emanadas de su modo de producción y de cambio (15), y se proclamó "como uno de los derechos más esenciales del hombre a la propiedad burguesa" (16).

Pero "la propiedad privada burguesa es la última y más acabada expresión del modo de producción y de apropiación de lo producido basado en el antagonismo de clase, en la explotación de los unos por los otros..." (17).

En efecto, "la moderna sociedad burguesa lejos de haber abati

---

(12) C. Marx y F. Engels, op. cit., p. 37

(13) F. Engels, op. cit., p. 433.

(14) C. Marx y F. Engels, op. cit., p. 37.

(15) Ibid., p. 46.

(16) F. Engels, op. cit., p. 415

(17) C. Marx y Engels, op. cit., p. 33.

do las contradicciones de clases, sólo ha sustituido las viejas - clases, las viejas condiciones de opresión y viejas formas de - lucha... ha simplificado las contradicciones de clases. Toda - la sociedad va dividiéndose, cada vez más, en dos grandes enemigos: la burguesía y el proletariado..." <sup>(18)</sup>, que aparecen no como otras clases más, sino como las características de la - formación social capitalista.

Dicho de otra manera, en el seno de la sociedad moderna burguesa se han generado nuevas fuerzas productivas que desbordan ya la forma burguesa en que se presentan. Estamos ante una situación de conflicto entre las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción.

#### I.1.2.2 Conflictos inherentes al modo de producción capitalista.

El antagonismo entre las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción se genera en una primera instancia en el seno del mismo proceso de producción, es decir, en la empresa capitalista bajo la forma de conflicto capital-trabajo. A nivel de la sociedad este conflicto es denominado como el conflicto entre la producción social y la apropiación capitalista.

---

(18) Ibid., p. 33.



I.1.2.2.1. Conflicto al interior del proceso de producción -  
capitalista.

I.1.2.2.1.1. Relación capital-trabajo como relación entre igual  
les.

El ascenso de la burguesía trae consigo, como ya se mencionó, -  
la emancipación política del individuo de los vínculos de la domin  
nación estatuida y cambia la política de un círculo cerrado de -  
privilegios y servidumbre connaturales por un mercado abierto de  
personas libremente contractuantes. El trabajador ya no se en--  
cuentra sujeto de por vida a su amo ni existen estatutos que lo -  
despojen a través de un diezmo secular. El capitalista que con-  
trata a obreros adelantándoles un salario, los obreros que le - --  
venden horas de trabajo, todos son personas libres, libremente --  
ocupadas en el libre cambio de equivalentes.<sup>(19)</sup>

Como señala Marx, si el trabajador es pagado con un salario lo  
suficientemente elevado medido en los productos y servicios neces  
sarios para cubrir el valor total de su trabajo y que le permita --  
vivir, trabajar y reproducirse, se puede decir que la relación -

---

(19) Cfr.: C. Marx, Elementos fundamentales para la crítica de la  
economía política, Tomo II, S. XXI Ed., México 1973, -  
p. 545.

capital-trabajo efectivamente constituye una relación "equitativa" o equivalente. En estas circunstancias: ¿cómo es posible que - el obrero reciba el valor total por su mercancía y sin embargo sea explotado?

I.1.2.2.1.2. El concepto de fuerza de trabajo y plusvalía.

Ante estas contradicciones aparentes, Marx indica que "el salario no es lo que parece ser, es decir el valor -o el precio- del trabajo, sino que es sólo una forma disfrazada del valor -o del precio- de la fuerza de trabajo..." (20). Es decir, el capitalista lo que adquiere no es el trabajo sino fuerza de trabajo, - ha comprado en realidad un determinado número de horas de control y decisión sobre la actividad productiva del trabajo. Sólo lo el trabajo tiene la capacidad de crear valores mayores de los necesarios para mantenerse a sí mismo. El capitalista compra el control sobre ese poder creador y hace que este se ocupe de la producción de mercancías para el cambio durante determinado número de horas.

A los valores generados durante aquella parte de la jornada - -

---

(20) C. Marx, "Crítica del programa de Gotha", en: Obras escogidas, Editorial Progreso, Moscú, 1975, p. 389.

que excede el tiempo necesario para que el trabajador produzca el valor equivalente a su salario, Marx los denomina plusvalía.

"Así se ha puesto en claro que el obrero asalariado sólo está autorizado a trabajar para mantener su propia vida, es decir, a vivir, si trabaja gratis durante cierto tiempo para el capitalista (y, por tanto, también para que el capitalista, con él, se embolse la plusvalía); que todo el sistema de producción capitalista gira en torno a la prolongación de este tiempo gratuito, alargando la jornada de trabajo o desarrollando la productividad... que por lo tanto el sistema de trabajo asalariado es un sistema de esclavitud que se hace más duro a medida que se desarrollan las fuerzas sociales productivas de trabajo aunque el obrero es té mejor o peor remunerado" (21).

#### 1.1.2.2.2. El conflicto a nivel global de la sociedad.

Como ya se mencionó anteriormente, el conflicto capital-trabajo que gira alrededor de la obtención de la plusvalía, a nivel social adquiere la forma de conflicto entre la producción social

---

(21) Ibid., p. 332.

y la apropiación capitalista. En este punto se presenta el proce  
so histórico-económico por el cual se desarrolla este conflicto.  
Asimismo se presentan las formas básicas que adquiere el conflic  
to: el conflicto burguesía-proletariado y el conflicto entre la pro  
ducción a nivel de fábrica y la producción social. Este último -  
corresponde, en otras palabras, al conflicto entre el capitalista in  
dividual y el conjunto de la clase capitalista.

#### I.1.2.2.2.1 Conflicto entre producción y apropiación capitalista.

El conflicto entre la producción social y la apropiación capitalista  
no es más que la manifestación a nivel de la sociedad del conflic  
to capital-trabajo mencionado anteriormente. Se deriva del pro-  
ceso que convierte progresivamente a los medios de producción y  
a los productos en factores sociales, es decir, en resultado del -  
trabajo de muchos productores, pero que al mismo tiempo mantiene la  
forma de apropiación individual, o sea, que cada capitalista aparece  
ce como dueño individual de los medios de producción y de los -  
productos. (22)

Este conflicto se manifiesta a través del proceso que convierte al

---

(22) Cfr.: F. Engels, op. cit., pp. 434 - 435.

modo de producción capitalista en el predominante, que lo generaliza a toda la sociedad, presentándolo bajo dos formas:

- a) Conflicto entre proletariado y burguesía.
- b) Conflicto entre la producción dentro de cada fábrica y la producción en el seno de la sociedad.

#### I.1.2.2.2.1.1 Conflicto entre proletariado y burguesía.

El proceso de concentración de los medios de producción en manos de los capitalistas y su consiguiente transformación en factores sociales, provocó que los medios de producción y los productos del pequeño productor individual sufrieran una constante depreciación ante la imposibilidad de competir. De esta forma, si inicialmente el trabajo asalariado existía de manera excepcional, se convirtió progresivamente en la única forma de obtener los medios materiales de subsistencia para un gran número de personas. Estos nuevos asalariados se vieron incrementados substancialmente por el derrumbe simultáneo del orden feudal: por la disolución de las mesnadas del señor feudal, expulsión de campesinos del campo etc. Así el proceso que provoca el divorcio completo entre los medios de producción concentrados en manos de los capitalistas, de un lado, y de otro, los productores que no poseen más que su propia fuerza de trabajo, hacen que el conflicto entre la producción social

y la apropiación capitalista se presente bajo la forma de conflicto entre el proletariado y la burguesía. (23)

I. 1.2.2.2.1.2. Conflicto entre la producción dentro de cada fábrica y la producción en el seno de la sociedad.

Si bien la producción se vuelve cada vez más un resultado social, el cambio de los productores sigue operando sobre la base de productores individuales que establecen relaciones en el mercado. Así, el modo de producción capitalista como todo modo basado en la producción de mercancías, presenta la particularidad de que en ella los productores - capitalistas - pierden el mando sobre sus propias relaciones sociales. En efecto, cada capitalista produce para él sin saber a ciencia cierta cual es la demanda efectiva del mercado, sin tener la seguridad de poder vender sus productos. La anarquía se convierte en la característica principal de la producción a nivel de la sociedad ya que la única forma de relación social que existe entre los capitalistas reviste la forma de las leyes imperativas de la competencia, que obliga a estos capitalistas a entablar entre sí una lucha por la -

---

(23) Cfr.: Ibid., pp. 436 - 437.

sobrevivencia: una lucha por realizar la plusvalía.

Esta lucha a nivel del intercambio obliga a los capitalistas indivduales a buscar abaratar sus productos lográndolo a través del - desarrollo de las fuerzas productivas, como por ejemplo en el - perfeccionamiento de la maquinaria y en el incremento en la productividad del trabajo. De esta manera, si bien las empresas capitalistas en su conjunto provocan la anarquía de la producción social, en su interior organizan la producción. El interés de cada capitalista en particular de dilatar su órbita de producción mediante el perfeccionamiento de sus métodos productivos provoca que la primera, en su conjunto, supere la capacidad extensiva e intensiva de expansión del mercado.

Las crisis periódicas que conmueven al sistema capitalista al - provocar la paralización de grandes medios de producción y de fuerza de trabajo ante la imposibilidad de utilizarlos como medios de creación de plusvalía, son manifestación palpable de este conflicto. Al mismo tiempo se convierten en la causa que - agudiza el conflicto entre proletariado y burguesía al poner en - entredicho, periódicamente, el único medio que permite al trabajador sobrevivir: su empleo.  
(24)

---

(24) Cfr.: Ibid., pp. 437 - 441.

### I.1.3 Conclusión.

En síntesis, de lo anteriormente expuesto concluimos que, a la luz de la teoría social marxista, la sociedad en general y la so cidad capitalista en particular constituyen organizaciones que fa talmente engendran conflictos entre sus agentes, conflictos que no sólo son inevitables sino necesarios para el desarrollo de la so cidad.



1.2 La sociedad como sistema estable: el punto de vista parsoniano.

Talcott Parsons ha significado, con su enfoque "estructural funcionalista" de la sociedad, una influencia poderosa en el desarrollo de la sociología, especialmente la norteamericana.

La teoría social de Parsons, al concebir a la sociedad como una estructura intrínsecamente estable y armoniosa, ha sido considerada como la respuesta más sobresaliente a la teoría marxista -  
(25)  
que presenta a la sociedad como esencialmente conflictiva.

En torno a la conceptualización parsoniana de la sociedad, presentada principalmente en "The Social System"  
(26), se ha desarrollado una larga polémica de la que han surgido teorías -  
(27)  
alternativas dentro de las líneas generales del funcionalismo. El propio Parsons no se ha mantenido al margen de la polémica teorizando, en trabajos posteriores, sobre los temas básicos -

---

(25) Cfr.: A. Gouldner, "La crisis de la sociología occidental", Amorrortu Ed., Buenos Aires, 1971.

(26) T. Parsons, "The Social System", Glencoe Ill., The Free Press, 1951.

(27) Cfr.: J. Rex, Problemas fundamentales de la teoría sociológica, Amorrortu Ed., Buenos Aires, 1971.

del cambio y el conflicto sociales. Y así, si bien es posible que la concepción de la sociedad del Parsons de las primeras obras haya variado en mayor o menor grado en el Parsons de las obras posteriores, para los fines de este trabajo interesa - destacar sólo aquella parte de su concepción teórica que sostiene que el conflicto entre los agentes o actores sociales juega, en el sistema social, un papel marginal y fortuito.

En virtud de que la conceptualización parsoniana es especialmente compleja y de que Parsons, para exponerla, utiliza en ocasiones un lenguaje verboso y muy oscuro <sup>(28)</sup>, para la presentación de la concepción parsoniana de la sociedad se hará referencia, en lo esencial, al ensayo de Parsons, relativamente claro, titulado "Some considerations on the theory of social change" <sup>(29)</sup>. La exposición se complementará en otras fuentes en aquellas partes en donde se considera necesaria una explicación más amplia.

---

(28) El 50% de Parsons, según Mills, resulta ser pura palabrería. Cfr.: C. Wright Mills, "La imaginación sociológica", F. C. E., México, 1974, p. 67.

(29) T. Parsons, "Some considerations on the theory of social change", en: Rural sociology. XXVI (1961) Núm. 3, pp. 84-96.

### I.2.1. Algunos conceptos básicos para el análisis del sistema social.

Intentar exponer y analizar la mayoría de los conceptos que utiliza Parsons en su análisis del sistema social resultaría demasiado ambicioso, dada la complejidad mencionada anteriormente, y rebasaría los fines que persigue el presente trabajo. Por eso se ha decidido resaltar únicamente aquellos puntos necesarios que permitan más adelante delinear una visión global de la concepción parsoniana de la sociedad.

#### I.2.1.1. El concepto de estructura.

"El concepto de estructura de un sistema es el conjunto de propiedades de sus partes componentes y de sus relaciones y combinaciones que, para un conjunto particular de propósitos analíticos, pueden tratarse lógicamente y empíricamente como constante dentro de límites disponibles... Por lo tanto cualquier sistema ordinario puede describirse... como una estructura, un conjunto de unidades y componentes que, para los propósitos de que se trata, tienen propiedades estables, lo cual, naturalmente puede ser relacional".

Respecto a la definición de lo que constituye la forma de estructura de los sistemas sociales, Parsons señala que "La estructura de todo sistema empírico puede considerarse que consiste en 1) unidades 2) relaciones que siguen un modelo entre las unidades...". (30)

(31)

1.2.1.2. El concepto de sistema social.

"Para los sistemas sociales la unidad mínima es el rol del actor individual participante... y la relación mínima es la de interacciones recíprocas reguladas según las cuales cada participante funciona como un actor en relación con los demás (u orientándolos) y, a la inversa, cada uno de ellos es objeto para todos los otros. Las unidades - del orden superior de los sistemas sociales son las colectividades, esto es, sistemas de acción organizados con la representación del

---

(30) Cfr.: T. Parsons, op. cit., pp. 84 - 86.

(31) La noción central de la teoría de Parsons es la de sistema social. Parsons lo define como compuesto por una pluralidad de actores individuales interactuando entre sí, en una situación que tiene por lo menos un aspecto físico o ambiental; actores motivados en términos de una tendencia a la "optimización de la gratificación" y cuya relación con las situaciones, incluidos ellos mismos, está definida y medida en términos de un sistema de símbolos culturalmente estructurados y compartidos. Cfr.: T. Parsons, "The social system", Glencoe, Ill., The Free Press, 1951, pp. 5 - 6.

(32)

rol de pluralidades de individuos humanos".

#### I.2.1.3. El concepto de pauta normativa.

"En la estructura social el empleo de "relación regulada" es claramente en parte, "normativo". Esto quiere decir, que desde el punto de vista de la unidad, comprende un conjunto de "expectativas" - en cuanto a su conducta sobre el eje de lo que es o no es ordenado apropiado o justo. Desde el punto de vista de otras unidades con las que está en interacción la unidad de referencia, ésta es una serie de normas de acuerdo con las cuales pueden legitimarse sanciones positivas o negativas. Correspondiente a la distinción entre el rol y colectividad para el caso de unidades, es la distinción entre norma y valor para el tipo de relación..." "Por otra parte, una norma es pauta que define la conducta deseable para una unidad o clase de unidades en respectos específicos para ella y definiciones de las obligaciones de otras clases".

"La aseveración de que los tipos de relación de los sistemas sociales son normativos, lo cual quiere decir que consisten en cultura normativa institucionalizada, puede, de hecho, emplearse también a la

---

(32) En sentido abstracto se puede percibir un sistema social a cualquier nivel, desde la interacción directa personal, cara a cara, de los actores, hasta la interacción indirecta, enormemente - eslabonada e impersonal de una "sociedad".

estructura de las unidades. Una manera de aclarar esto es advertir que lo que en un nivel de referencia es una unidad en otro es un sistema. Lo que veníamos llamando propiedades estructurales de la unidad son, pues, en el siguiente nivel los tipos de relación que ordenarán las relaciones que entre las que a su vez son las subunidades que la forman".  
(33)

"Por lo tanto, está justificado decir, en la perspectiva más amplia, que la estructura de los sistemas sociales consiste en generar tipos institucionalizados de cultura normativa. Es desde luego esencial que de be en tenderse que se aplican en los dos niveles distintos, que llamamos el de las unidades y el del modelo relacional entre unidades".  
(34)

#### I.2.1.4 El concepto del Equilibrio Estable.

"El concepto de equilibrio estable supone que, mediante mecanismos integradores se mantienen las sanciones endógenas dentro de los li

---

(33) Cuando se examina como sistema de interrelaciones la conducta de mucha gente que vive en forma conjunta, se descubre que con forma un orden, posee una pauta. Es la pauta, no la gente, lo que se denomina sociedad. La sociedad es una trama de actividades recíprocas, diferenciada en una cantidad variable de siste mas. Cualquiera que sea este -ya sea el sistema mayor (sociedad) o cualquiera de sus subsistemas- los elementos que lo cons tituyen como sistema social continúan siendo los mismos, es de cir, la sociedad y sus partes no están hechas de distintos materiales. Por lo contrario, a cualquier nivel de la interacción apa recen algunos elementos persistentes. En consecuencia, se pue den concebir estos elementos como componentes orgánicos de siste mas sociales y utilizarlos como base para el análisis de la conducta social en general.

(34) Cfr.: T. Parsons, op. cit., pp. 86 - 87..

mites compatibles de los principales tipos de estructuras y que mediante mecanismos adaptativos, se mantienen también dentro de ciertos límites las fluctuaciones en las relaciones entre el sistema y el ambiente..."

"El paradigma formal para el análisis del sistema general de la acción... sugeriría, en primer lugar, que los canales inmediatamente más importantes de influencia exógena sobre el sistema social son - los sistemas de cultura y de personalidad... Hay una doble razón - para que los confines del sistema social en relación con la personalidad sean particularmente importantes. En su sentido más directo - les concierne la "motivación" del individuo en un sentido analítico, y en consecuencia su grado de "satisfacción" o su negación, es decir, su frustración, pero indirectamente el punto más crucial es aquello que estructuralmente es el componente más decisivo de los sistemas sociales, lo que llamamos sus valores institucionalizados (que) - se institucionalizan mediante su internalización en la personalidad del individuo". (35)

---

(35) Parsons sostiene que lo que define a la teoría social es aquel aspecto de la teoría de los sistemas sociales que trata de la institucionalización. Es la institucionalización la que debe ser considerada como el mecanismo unificador de los sistemas sociales porque comprende a la vez la conversión en normas de las orientaciones por valores en el sistema social y la internalización de los sistemas de valores en la personalidad humana. Ver: T. Parsons, "Toward a general theory of action", Harvard University Press, Cambridge, 1951.

"En relación a la variabilidad independiente que puede existir en tre valores culturales y personalidades... dada la estabilidad re lativa de esta conexión, se puede sugerir que habrá en la persona lidad del individuo típico lo que puede llamarse una integración de valores y de actuaciones motivacionales que, para fines heuri sticos, puede suponerse que son estables, y, que a su vez, es to puede suponerse que define el elemento orientación del rol exi gido: expectativas de las clases adecuadas de actores individuales".  
(36)

#### 1.2.2. Análisis del sistema social.

La propiedad más general y fundamental de un sistema es la interdependencia de las partes o variables. Los sistemas pueden conservar cierto grado de estabilidad mediante procesos de "intercambio a través de los límites" y mediante mecanismos que establezcan su "equilibrio" cuando este sea alterado (mantenimiento del sistema).

Buena parte del análisis del sistema se revuelve en cuestiones sobre la índole de la interdependencia sistémica, de las fuerzas estabilizadoras del sistema y los mecanismos equilibrantes.

---

(36) Cfr.: T. Parsons, op. cit., pp. 87 - 89.



### I.2.2.1. Interdependencia sistémica.

El conceptualizar los sistemas en términos de la interdependencia de sus elementos predispone a concentrarse principalmente en el "todo" y en la estrecha conexión de las partes, lo que ayuda a destacar la "unidad" del todo. Las partes sólo se toman en cuenta en su inserción dentro del sistema. Parsons no las considera "reales" sino dentro del sistema (o sea en relación a su integración).

El modelo sistémico coloca el acento sobre la unidad inducida por la interdependencia y asigna importancia a los modos en que los individuos están dispuestos a ajustarse a las expectativas de otros o a satisfacer necesidades de sus sistemas sociales.

La atención fundamental se centra entonces en los mecanismos de integración social que incorporan a los individuos a las solidaridades sociales, en los mecanismos de defensa que disminuyen la tensión entre ellos, o en los mecanismos adaptativos que ajustan el sistema a su ambiente y reducen la presión sobre este último.

El modelo tiende a suponer que la "organización" del sistema, --ese particular ordenamiento de las partes, suministra ante todo vías para la integración de éstas.

Los sistemas sociales son sistemas de conducta de "roles" (papeles) y de interacción entre personas que desempeñan papeles. Lo central aquí son las maneras en que la personalidad es integrada en el sistema social destinado a la sobreposición consecuente de las necesidades de éste y conducida a una confiable operación con los demás. En síntesis, los papeles o roles son considerados como mecanismos mediante los cuales las personas están integradas al sistema.

Ahora bien, si el modelo opera una interdependencia entre las - partes sin admitir el predominio de una parte cualquiera, con todo, siempre ha asignado un lugar muy especial a una variable: - los valores institucionalizados o creencias morales compartidas.

#### 1.2.2.2. Mantenimiento de la estabilidad del sistema.

En el análisis del sistema social parsoniano es fundamental el - problema del equilibrio y de las condiciones sobre las que éste - se basa. Según Parsons, lo que hace de los actores un sistema no es simplemente que sus conductas se reflejen mutuamente -sean interdependientes- sino que contengan pautas que tiendan a ser mantenidas.

No se trata sólo que en el sistema haya regularidades, caracterís-

ticas predecibles en el individuo en su conducta frente al otro; interesa la forma en que los sistemas sociales están dotados de elementos automantenedores, elementos con características estabilizadoras propias del sistema. En suma, Parsons destaca como el sistema - se integrará a sí mismo. Un sistema no tiene tensiones, inherentes, sólo discrepancias situacionales o factores perturbadores de escasa importancia.

#### 1.2.2.2.1. Reciprocidad y complementariedad.

Parsons sostiene que un sistema social está y permanecerá en equilibrio en la medida en que los actores en integración se ajus--ten cada uno a las expectativas del otro. De hecho considera el - equilibrio como dependiente en gran medida de la conducta confor--mista de los miembros del grupo. Cuando uno se comporta de -- acuerdo con las expectativas del otro provoca una respuesta por parte de éste que lo lleva a seguir actuando sin ningún cambio. "La - complementariedad de las expectativas del rol, una vez establecidas, no es problemática... no hace falta ningún mecanismo especial para explicar el mantenimiento de la orientación complementaria de la interacción".  
(37)

---

(37) Cfr.: T. Parsons, "The social system", Glencoe III., The Free Press, 1951, p. 205.

La estabilidad de los sistemas sociales deriva en gran medida, en tonces, de la conformidad de las expectativas mutuas de los que - desempeñan papeles asociados.

En cuanto a la complementariedad, Parsons especifica esencialmente dos cosas: a) que lo que un actor define como su derecho es - definido como una obligación por el otro actor con quién está en interacción y, b) que lo que éste defina como su deber es considerado su derecho por aquél. Lo que produce la complementariedad, - según Parsons, es que ambos actores compartan el mismo conjunto de valores.

La reciprocidad implica que cada parte recibe algo de la otra en .. retribución por lo que ha dado. En términos de derechos y obligaciones esto significa que no implica que los derechos de una - de las partes sean las obligaciones de la otra, sino más bien .. que cada parte tiene derechos y obligaciones con lo cual aumenta - la probabilidad de que se produzca algún intercambio de gratificaciones.

Las perturbaciones surgen principalmente cuando los hombres piden más de que los otros piensan que tienen derecho a pedir. Así, al destacar la significación que tienen los códigos morales compartidos (valores institucionalizados) en la creación de una - -

complementariedad equivalente para el sistema, supone Parsons - de manera tácita que la función principal de los valores morales es refrenar los deseos y exigencias de los hombres.

#### I.2.2.2.2. Diferencia de poder.

Es característico en el análisis parsoniano del equilibrio de los - sistemas sociales el que nunca se aclaren las premisas en cuan - to el equilibrio de poder que favorece un sistema social estable. A este respecto se limita a dar por sentado el poder. Parsons admite que algunas formas de poder pueden ser integradoras y - otras desorganizadoras y hasta desintegradoras. La distinción - fundamental que formula se refiere a la forma de poder: "contro - lada", que da como resultado tendencias integradoras, y "no con - trolada" que produce tendencias desintegradoras. La única mane - ra que el poder puede afectar a la estabilidad del sistema es por la variación en el modo en que es controlado. Las diferencias - de poder no tienen consecuencias importantes en las unidades que están moralmente sancionadas, o sean "legítimas".<sup>(38)</sup>

---

(38) Cfr.: A. Gouldner, op. cit., pp. 226 - 227.

### 1.2.2.2.3. Código moral común y el papel de la religión.

Los actores en interacción se ajustan a las expectativas mutuas cuando comparten un código moral común, es decir, valores - institucionalizados.

Como Parsons supone que mientras mayor sea el grado en que una expectativa sea juzgada legítima y esté sancionada por el có digo moral común, tanto más probable será que se le otorgue conformidad, de allí que el código moral juegue un papel fundamental en la estabilización y equilibrio del sistema social.

Ahora bien, Parsons entrelaza íntimamente los intereses mora les y religiosos. La importancia excepcional que le adjudica a la religión cristiana en el mundo moderno se expresa de - dos maneras: primero está la potencia que le atribuye en la creación de prácticamente todo lo que él considera como la - cultura y sociedad modernas incluyendo economía, tecnología y ciencia. Segundo, en la bondad que le atribuye a ella y a

(39)

sus productos.

### 1.2.2.3. Carácter fortuito del conflicto.

El análisis parsoniano de los sistemas sociales tiende a destacar -  
que éstos son gobernados por procesos de automantenimiento y a -  
poner de relieve los mecanismos mantenedores del orden que le -  
son inherentes.

Al mismo tiempo manifiesta una pronunciada tendencia a aceptar -  
la conformidad, tanto respecto a las expectativas de otros como -  
de las exigencias del código moral.

El sistema social es un mundo con su propia red ramificada de -

---

(39) Cfr.: T. Parsons, "Sociological theory and modern society", Free Press, New York, 1967, pp. 393 - 417.

Al respecto Gouldner señala que "el marxismo y socialismo son casi los únicos fenómenos modernos de importancia que Parsons omite atribuir al cristianismo... Sin duda, tal omisión deriva de la contradicción directa que podría surgir; negando el socialismo y al marxismo un origen cristiano admitiría que una parte enorme de la cultura moderna debe muy poco al cristianismo, afirmando que el socialismo y el marxismo están influenciados por el cristianismo tendría que considerar a este como una fuente importante del "desorden" y conflicto en la sociedad moderna. Es preferible por consiguiente, no mencionar el asunto".  
A. Gouldner, op. cit., p. 239.

defensas contra la tensión, el desorden y el conflicto. Al romperse una de ellas, surge otra, lista para recibir el impacto. - El equilibrio, una vez establecido, es permanente. La realidad esencial que Parsons atribuye al sistema social es su coherencia interna, no los conflictos, tensiones y desórdenes que son habitualmente considerados como alteraciones o aberraciones secundarias y nunca derivadas de los requisitos necesarios imperativos de la vida social. Sus "actores" están listos y dispuestos para absorber la socialización que se les imprime y, por ende, nunca hace falta obligarlos, ya que siempre actúan voluntariamente, movidos por motivaciones interiores.

Los conflictos sociales pueden no aparecer. Su existencia es en todo contingente. Y su aparición depende del como funcionen, en un momento dado, los mecanismos estabilizadores. Para un sistema social equilibrado no hay nada capaz de ponerle fin o de alterarlo en gran medida. Como Parsons supone un sistema estable de interacción, una vez instituido éste tiende a permanecer inmutable. En este sentido serán fortuitas y provenientes del exterior todas las presiones de cambio para el sistema. A pesar - de que las presiones se presenten, no engendrarán cambios críticos del sistema sino sólo cambios rítmicos en él pues, como señala Parsons " En el estado actual del conocimiento no es posi-



ble elaborar una teoría general de los procesos de cambio de los sistemas sociales... no disponemos de una teoría completa de los procesos de cambio en los sistemas sociales... cuando se disponga de tal teoría, habrá llegado el milenio de la ciencia social. Esto no sucederá en nuestra época, y muy probablemente nunca".<sup>(40)</sup>

### 1.2.3. Conclusión.

Parsons ubica sus valores fundamentales en la estabilidad y el orden sociales; en la permanencia y no en el cambio y el crecimiento. Se concentra en los mecanismos sociales que forman y moldean a los hombres, imponiéndoles normas, haciéndoles desear aquello que requiere un sistema social determinado. Como la preocupación básica es que los sistemas sociales sean ordenados -y esto depende principalmente de la conformidad de los hombres con los valores compartidos en su sociedad- Parsons destaca y da relieve al papel de los valores morales compartidos y a la manera en que éstos se imprimen en las personas. Dado que los valores se consideran impuestos, provenientes del exterior,

---

(40) Cfr.: T. Parsons, The social system, Glencoe Ill., The Free Press, 1951, p. 534.

no se les supone, en términos de análisis, como hechos por el hombre, sino como transmitidos y recibidos por él.

Parsons hace hincapié en la necesidad de que los hombres se adecúen a sus papeles sociales y a los valores sociales tal como los han recibido o internalizado, y no a la necesidad de cambiarlos.

Finalmente, el desequilibrio sistemático sólo aparecerá si los hombres dejan de cumplir con sus obligaciones de "rol"; cuando no se limitan a aquellos que su cultura sanciona y, frustran, por ende, las expectativas de quienes sí cumplen con tales obligaciones. Sin embargo, la naturaleza de los "mecanismos integradores" propios del sistema es tal, que lo anterior es remoto: los "mecanismos integradores" operan para que se mantengan, en el sistema social, la estabilidad y la armonía.

### I.3 La sociedad como organización desequilibrada: el punto de vista proudhoniano.

A Pierre-Joseph Proudhon, quien ejerciera una influencia tan grande en los orígenes del anarco-sindicalismo, ahora apenas se le recuerda por la famosa afirmación de que "¡La propiedad es un robo!".<sup>(41)</sup> Contemporáneo de Marx, al igual que él critica la sociedad capitalista caracterizándola como una sociedad dividida en dos clases fundamentales en conflicto: una de patronos capitalistas-proprietarios y otra de trabajadores-proletarios. En ella la situación del trabajador, debido a la acción de la división del trabajo y al afán de lucro de los capitalistas, ha sido llevada a la subordinación, la degradación y el embrutecimiento. Sin embargo, a diferencia de Marx, no sostiene que el antagonismo entre estas dos clases sea una característica inevitable de la sociedad ni cree en la revolución social que habrá de eliminar este conflicto. Proudhon cree, más bien, que el conflicto social surge de desequilibrios suscitados en torno a las relaciones que entablan los hombres entre sí al llevar a cabo su vida social. En palabras de Proudhon, estos desequilibrios obedecen a una apli-

---

(41) J. Proudhon, "¿Qué es la propiedad?", en: A. Cuvillier, -- "Proudhon," F. C. E., México, 1939, p. 5.

cación defectuosa "de lo justo en todas las circunstancias en -  
(42)  
que los hombres se pueden encontrar en relación de intereses",  
entendiendo por justo la reciprocidad en las relaciones socia - -  
(43)  
les.

### I.3.1 Conceptualización de la sociedad justa o en equilibrio.

Proudhon, autor prolífico, a lo largo de sus escritos plasma -

---

(42) Ibid., p. 56.

(43) Se podría pensar que al hablar Proudhon de la implantación de la justicia o reciprocidad en las relaciones sociales se asemeja a Parsons, sobre todo, cuando este resalta la importancia del código moral compartido. Sin embargo, subyacen diferencias tanto de enfoque como de interés en relación a la reciprocidad. En efecto, mientras que a Parsons le interesa estudiar el código moral compartido como el vehículo de integración de una sociedad y a los hombres como simples actores pasivos a los cuales les es impuesto este código, a Proudhon le interesa estudiar a los hombres como agentes activos que van descubriendo las leyes sociales y salvando los obstáculos que les impiden lograr implantar la justicia como orden normativo de la sociedad. Es decir, a Parsons sólo le interesa estudiar cómo se mantienen integradas las sociedades y alaba aquellos factores que ejercen una función integradora, sin cuestionar si son racionales o no; a Proudhon le interesa, por lo contrario, estudiar y criticar aquellos factores como poder, propiedad, religión que pueden llegar a entorpecer el establecimiento de relaciones recíprocas entre los hombres dentro de un plan de igualdad y libertad.

(44)

sus ideas de una manera poco sistemática y atropellada .

Sin embargo, existe una idea que predomina a todo lo largo de sus obras y que expresó claramente al final de su vida: -

(45)

la idea de la justicia y por consiguiente la consecución - de la sociedad justa. Es precisamente desde esta perspectiva que se tiene que analizar la concepción proudhoniana de la sociedad y la crítica que hace a la sociedad capitalista y a sus principales instituciones, por ejemplo, al régimen de propiedad.

---

(44) Al respecto, G.D.H. Cole señala que Proudhon "era con frecuencia difuso, prolijo e incluso pretencioso. Como escritor teórico, tenía muchos de los defectos del pensador autodidacta e indisciplinado que toma del medio lo que le sirve para su propósito y no le preocupa el desorden en el carácter poco sistemático de toda su doctrina". G.D.H. Cole, "Historia del pensamiento socialista. Los precursores 1789 - 1850", (Tomo I), F.C.E., Mexico, 1974, p. 209.

(45) "El verdadero principio universal de la filosofía... es la noción de justicia, igualdad, ecuación, equilibrio, - armonía, términos sinónimos todos, aunque respondan a puntos diversos de las cosas y en los que se encuentran unidos la consecuencia y el entendimiento, la razón práctica y la razón especulativa, lo real y lo ideal, la ley del universo y la ley de la humanidad... clave de todo el movimiento de mi espíritu de hace veinticinco años..." J. Proudhon, "Correspondencia", en: A. - Cuvillier, "Proudhon", F.C.E., México, 1939, p. 57.

En los puntos siguientes se expondrán las ideas más relevantes -- que resumen la concepción de Proudhon sobre la noción de justicia y las condiciones necesarias para alcanzar el ideal de la sociedad justa o equilibrada. Para esto se acude básicamente a textos -- de Proudhon recogidos en las antologías de A. Cuvillier y Jean (46) Bancal.

#### I.3.1.1 Concepto de justicia.

Como ya se mencionó anteriormente, la concepción proudhoniana -- de la sociedad gira en torno a la noción de justicia "ley general, (47) primitiva, categórica, de toda sociedad" la que hace sinónimo -- de igualdad, ecuación, equilibrio y armonía. La justicia es defini da de la siguiente manera:

"La justicia es el respeto, espontáneamente sentido y recíproca -- mente garantizado de la dignidad humana... Este respeto se -- fortifica y se desarrolla entre los civilizados que practican la just<sup>u</sup> cia por la justicia misma... de la definición de la justicia se -- deduce la del Derecho... de la identidad de la razón de todos -- los hombres y del sentimiento de respeto... resulta la igualdad

---

(46) A. Cuvillier, "Proudhon", F. C. E., México, 1939.  
J. Bancal, "Proudhon: oeuvres choisies", Gallimard, París, 1967.

(47) J. Proudhon, "Correspondencia", en: A. Cuvillier, op. cit., p. 57.

ante la justicia... Es una facultad del alma, la primera de todas, la que constituye el ser social. Pero más que una facultad: es una idea, indica una relación, una ecuación. Como facultad es susceptible de desarrollo, este desarrollo es lo que constituye la educación de la humanidad. Como ecuación... es absoluta e inmutable como toda ley y, como toda ley, altamente inteligible. Por ella los hechos de la vida social, indeterminados por naturaleza y contradictorios llegan a ser susceptibles de definición y de orden." (48)

#### I.3.1.2 Concepto de equilibrio de fuerzas.

La justicia que indica "ecuación" para Proudhon implica un equilibrio de fuerzas sociales. En efecto, considera que del mismo modo que varios hombres agrupando sus esfuerzos producen una fuerza colectiva superior a la suma de sus fuerzas individuales, así varios trabajadores (49), puestos en relación de cambio, -

---

(48) J. Proudhon, "De la justicia en la revolución y en la iglesia", en: A. Cuillier, op.cit., pp. 337-340.

(49) G.D.H. Cole señala con respecto al término "capacidad creadora de las clases obreras", que Proudhon "se refería a los trabajadores pensando sobre todo en el obrero asalariado, cuando no en el campesino que cultiva su trozo de tierra y en el artesano dedicado a una producción individual" y que "siempre incluyó a los artesanos maestros - de pequeños talleres y a los comerciantes como miembros de las clases productoras". G.D.H. Cole, op.cit., p. 214.

engendran un poderío de orden más elevado definido como poder social. Ahora bien, para que este poder social obre a plenitud "es necesario que las fuerzas en función de que se compone, se hallen en equilibrio... este equilibrio no puede ser efecto de una determinación arbitraria, tiene que resultar del balance de fuerzas, obrando unas sobre otras con entera libertad y constituyéndolas mutuamente en ecuación. Lo que supone que, conocida la balanza o la media proporcional de cada fuerza, todos -individuos y grupos- la tomen por media de su derecho y se sometan a ella"<sup>(50)</sup>.

#### I.3.1.3 El principio de mutualidad.

En base a las nociones de justicia y de equilibrio de fuerzas, Proudhon visualiza a la sociedad en equilibrio o justa como aquella que no se encuentra regida por una jerarquía de funciones y facultades, sino por un sistema de equilibrio entre fuerzas sociales libres en donde cada uno de sus agentes tiene la seguridad de gozar los mismos derechos bajo la condición de cumplir los mismos deberes; de obtener las mismas ventajas a cambio de los mismos servicios. Este carácter, esencialmente igualitario

---

(50) J. Proudhon, "De la justicia en la revolución y en la iglesia", en: A. Cuvillier, op. cit., p. 343.



del sistema excluye, por lo tanto, cualquier diferenciación de clase o rango entre sus agentes.

Se trata de una sociedad en donde la antigua "ley del talión" es invertida y transformada en servicio por servicio, producto por producto, causación por causación, garantía por garantía, etc. (51)

El equilibrio de las fuerzas sociales queda garantizado por el mantenimiento de lo que se conoce como principio de la mutualidad. Este principio constituye, tanto en el orden económico como en el político, la base de las relaciones caracterizadas por ser obligaciones iguales, recíprocas y libremente consentidas. La aplicación de la justicia en la economía -el Derecho Económico- representa, precisamente, al régimen de mutualidad.

Este se manifiesta en la creación de instituciones de seguros mutuos, crédito mutuo, socorros mutuos; garantías recíprocas de salud, cambio, trabajo, buena calidad y justo precio de las mercancías etc., fuera de estas instituciones mutualistas libremente forma

---

(51) Cfr.: J. Proudhon, "De la capacidad política de las clases obreras", en: A. Cuvillier, op. cit., pp. 298 - 299.

(52)  
das por la razón y la experiencia "los hechos económicos no son  
más que un embrollo de manifestaciones contradictorias (antinomias),  
producto de la casualidad, del fraude, de la tiranía y del robo".  
(53)

De la aplicación de la justicia en el orden económico se sigue la  
instauración inmediata del Derecho Público y el establecimiento -  
del gobierno en un sistema de garantías. "El mismo principio -  
de garantía mutua que ha de asegurar a cada cual su instrucción,  
trabajo, libre disposición de sus facultades, ejercicio de su in-  
dustria, goce de su propiedad, cambio de sus productos y ser-  
vicios, asegurará igualmente a todos, orden, justicia, paz, -  
igualdad, moderación de poder, fidelidad de funcionarios... (54)  
que implica la eliminación de todo mando y coacción: la anarquía".

---

(52) Es necesario destacar aquí que Proudhon distinguía entre ins-  
tituciones de apoyo como son las de crédito y el conjunto de -  
garantías para el productor individual de la asociación de los  
trabajadores. En efecto, no veía ni la necesidad ni la utilidad  
de la asociación en los pequeños oficios pues como señala G.  
D. H. Cole, "creía que la mayor parte de la labor de la socie-  
dad podía realizarse a base de la acción individual sin necesi-  
dad de organización colectiva" y que esta se admitiría "cuando,  
por razones técnicas, fuera necesario organizar la industria o  
los servicios en gran escala" G.D.H. Cole, op. cit., p. 210.

(53) J. Proudhon, "De la capacidad política de las clases obre-  
ras", en: A. Cuvillier, op. cit., p. 303.

(54) Ibid., p. 303.

#### I.3.1.4 Visión global de la sociedad.

Toda la historia de la humanidad se ha caracterizado por la - subordinación de los hombres al poder autoritario y por la explotación del hombre por el hombre. Sin embargo la presencia casi permanente de estos hechos, que aparecen en la vida diaria como conflictos entre los agentes sociales, no significa que su existencia sea una condición necesaria e inevitable de la sociedad humana. Su presencia responde a una deficiente aplicación de la justicia, tanto en el orden económico como en el político. Esto no es resultado de una actitud intrínsecamente inmoral por parte de los agentes sociales, sino una falta de comprensión clara de la justicia, por parte de ellos. En efecto, - Proudhon considera que las leyes que rigen el desarrollo social son independientes de la voluntad de los hombres, siendo obligación de estos el reconocerlas y respetarlas <sup>(55)</sup>. Así, el desarrollo de la historia de la humanidad no es, en el fondo, más que la manera en que estas leyes se van revelando paso a paso.

Cabe destacar que lo anterior no implica que Proudhon crea que el proceso por el cual los hombres van descubriendo estas leyes "absolutas e inmutables", sea un proceso necesariamente uni-

---

(55) Cfr.: J. Proudhon, "Idea general de la revolución", en: A. Cuvillier, op. cit., p. 314.

lineal en la historia de la humanidad. Puede ocurrir que en una sociedad precedente se haya conocido la justicia en algunos aspectos de la actividad social, pero que en el intento por lograr una aplicación más completa de la misma, malinterpreten sus reglas, obteniendo como resultado una reducción aún mayor de la justicia, es decir, un ahondamiento del desequilibrio social.

De esta manera, los conflictos que se desencadenan no obedecen a una malévola disposición de los agentes ni de las leyes que rigen el desarrollo de la sociedad, sino a falta de previsión, de conocimiento suficiente de dichas leyes.

A continuación se verá como Proudhon traslada esta concepción global de la sociedad y la aplica en su análisis de la sociedad capitalista.

### 1.3.2 Concepción de la sociedad capitalista.

Sobre la sociedad capitalista, Proudhon señala que es "evidente la división de la sociedad moderna en dos clases, una de trabajadores asalariados y otra de propietarios -capitalistas- patrones"<sup>(56)</sup>.

---

(56) J. Proudhon, "De la capacidad política de las clases obreras", en: A. Cuvillier, op. cit., p.262.

Frente a esta realidad que percibe, se plantea la interrogante que ilustra perfectamente lo dicho en el primer punto: que si dicha distinción es efecto de la casualidad o de la necesidad, es decir que "si, por una aplicación mejor de las reglas de la justicia y de la economía ¿no se podría acabar con esta distinción peligrosa, reduciendo a ambas clases a una sola en perfecto nivel y -  
(57)  
equilibrio?". Para poder comprender la manera en que Proudhon contesta esta pregunta, es preciso presentar, aunque sea - de manera muy general, aquellos elementos que maneja para explicar el surgimiento de las dos clases en cuestión, la forma - en que se presentan los conflictos entre ellas y las posibilidades de acabar con esa "división peligrosa".

#### I.3.2.1 Surgimiento de la división en capitalistas y proletarios.

Proudhon establece con una exactitud envidiable la fecha a partir de la cual surge la división de la sociedad en proletarios y capitalistas: ocurre a raíz de la implantación del nuevo Derecho, producto de la Revolución, es decir, desde 1789. Esta precisión se debe a que el Derecho proclama la igualdad política y la liber

---

(57) Ibid., p. 283.

tad industrial, dando independencia al trabajador, aunque nada prevé para protegerlo económicamente. Proudhon sostiene que "antes del 89, el obrero existía en la corporación y en el maestraje, como la mujer, el niño y el criado en la familia... enutonces, en efecto, hubiese repugnado admitir una clase de trabaujadores frente a una clase de patronos, puesto que se considerauba que aquella entraba en esta... pero habiéndose roto, desde el 89, el haz de corporaciones sin que las futuras condiciones entre trabajadores hubiesen llegado a ser iguales, sin que se huubiese hecho ni previsto nada para la distribución de capitales, la organización de la industria y los derechos de los trabajadores, se había establecido por sí misma la distinción entre la clase - de patronos, detentadores de los instrumentos de trabajo, capitaulistas y grandes propietarios y la clase de obreros, simples -  
(58)  
asalariados".

De esta manera, estamos frente a una situación en la que, a - pesar de que los hombres actuaron con buenas intenciones en el - sentido de ampliar la igualdad política, su desconocimiento o faluta de "previsión" de las fuerzas económicas que desencadenaban

---

(58) Ibid., pp. 281-282.

al romper con el "haz de las corporaciones", motiva que el nuevo Derecho se erija en el causante "involuntario" de una mayor injusticia al ampliar la desigualdad económica del trabajador. Si multáneamente abre el camino hacia la formación de la clase capitalista y de la del proletariado, antagónicas entre sí.

#### I.3.2.2 Los conflictos en la sociedad.

Proudhon considera la base del conflicto entre la clase capitalista y la clase trabajadora en el régimen de propiedad que permite al capital explotar al trabajo. El régimen de propiedad capitalista tiende a negar las relaciones de libre cambio sancionadas por la Revolución al convertirse progresivamente en un monopolio de los medios de trabajo y al transformar a sus propietarios en los únicos con acceso al mercado.

Frente a esta situación de desequilibrio entre las fuerzas sociales, en la ausencia de relaciones de reciprocidad, las leyes económicas y sociales parecen comportarse, ante los ojos de los hombres, como leyes contradictorias de fenómenos radicalmente inversos y que se destruyen mutuamente. Son las antinomias <sup>(59)</sup>.

---

(59) Cfr.: P. Ansart, "Sociología de Proudhon", Ed. Proyec - ción, Buenos Aires, 1967, p. 49.

De esta manera, la división del trabajo, desarrollada rápidamente por el sistema capitalista, al mismo tiempo que es el principio básico de la riqueza, es la base del envilecimiento y degradación del trabajador. (60)

#### I.3.2.2.1 Crítica a la propiedad capitalista.

Como se mencionó anteriormente, Proudhon considera que el régimen de propiedad capitalista es el principal generador de desequilibrio, y por consiguiente, de conflictos entre los agentes sociales.

En una primera instancia califica a la propiedad como un robo efectuado por el capital en detrimento del trabajo. Sin embargo, es necesario hacer notar que por propiedad, Proudhon no denota la facultad de usar un bien o ser responsable de él, sino el hecho económico por el cual la propiedad se convierte en un "derecho a la ganancia gratuita, es decir, facultad de producir sin trabajar". (61)

---

(60) Cfr.: G.D.H. Cole, op. cit., p. 213.

(61) J. Proudhon, "Système des contradictions économiques", citado en: P. Ansart, op. cit., p. 40.



Las ganancias del capital se derivan porque el capitalista al -- pagar el salario pactado en el contrato, cree que la parte -- proporcionada por el trabajo está retribuida justamente pues considera que el trabajo y los producido por el trabajador industrial corresponde a la suma de los esfuerzos individuales -- y que, en consecuencia, la paga que recibe cada trabajador -- compensa adecuadamente su labor. Sin embargo, Proudhon -- sostiene que la producción no es una actividad individual y -- que el resultado del trabajo conjunto no es igual a la suma -- de las tareas ejecutadas por cada uno. La conjunción cohe -- rente del trabajo aportado por cada trabajador genera una -- inmensa fuerza que es fuente de la producción social: la --  
(62)  
fuerza colectiva.

Los beneficios del capital resultan ser producto de la falta de proporción entre las sumas que se entregan a los trabajadores y el producto colectivo por ellos creados. En este error de -- cuentas entre propietario y asalariado se encuentra el origen de la -- desigualdad que causa la riqueza del capitalista y la explotación del

---

(62) Cfr.: J. Proudhon "¿Qué es la propiedad?", en: A. -- Cuvillier, op. cit., pp. 227 - 232.

(63)

trabajador.

### I.3.2.3 El equilibrio social.

Proudhon señala que la única manera para superar las antinomias que caracterizan a la sociedad capitalista es equilibrando las fuerzas contrarias. Como sostiene que la causa más importante del desequilibrio es la explotación del trabajo asalariado por el capital, a través del régimen de propiedad, y que se origina a raíz del desequilibrio entre la igualdad política y la igualdad económica sancionada por el Derecho, considera que la consecución del equilibrio de estos dos hechos eliminará no sólo el conflicto sino también la distinción capitalista-proletariado.

A continuación se presentan los medios que Proudhon considera válidos o no para lograr el equilibrio en la sociedad.

---

(63) Proudhon en un trabajo posterior señala que la propiedad tomada en sus inicios es un "principio vicioso y antisocial" pero que está destinada a convertirse en el "eje y resorte principal de todo el sistema social ... en la única fuerza que puede servir, de contrapeso al Estado". En suma, es la base de la producción libre e igualitaria. Esto es, si se encuentra equilibrada por fuerzas que impiden sus "abusos".  
Cfr.: J. Proudhon, "Théorie de la propriété" en: J. Bancal, op. cit., pp. 107-109.

### I.3.2.3.1 El derecho y la coalición obrera.

Si bien es cierto que el orden legal establecido por la Revolución tiene aspectos injustos -no protege al trabajador de los abusos de la propiedad capitalista- por otra parte, consagra - leyes de orden y alta moral social, es decir, también tiene sus aspectos justos. Dicho en otros términos, el Derecho en la - sociedad capitalista constituye una aplicación deficiente de la jus ticia pues norma cuestiones positivas como la libertad de los - productores, el libre cambio y, en suma, la libertad económi- ca, pero al mismo tiempo no prevé el abuso que hacen los capi- talistas de dicha libertad.

Ahora bien, Proudhon desapruueba totalmente a la huelga o coali- ción como una forma válida, por parte de los obreros, para lo- grar el equilibrio en relación a los capitalistas. Para él, no im- porta que esté o no reconocida legalmente como derecho <sup>(64)</sup> -si lo está constituye una aberración jurídica-, la huelga es, por el lado que se le quiera mirar, una forma de chantaje, de estafa y

---

(64) Cfr.: J. Proudhon, "De la capacidad política de las - clases obreras", en: A. Cu villier, op. cit., pp. 264 - 270.

de robo. Su rechazo del derecho de huelga se explica no - tanto por que considere que la huelga no soluciona la situación del trabajador <sup>(65)</sup>, sino porque la coalición de los obreros para imponer sus intereses "justos" por la fuerza, va en contra de los aspectos positivos del Derecho. La huelga es una forma que suprime al trabajo libre e independiente de los productores. Sustituye injusticia por injusticia.

#### 1.3.2.3.2 El sufragio universal y el equilibrio de conciencias.

Al rechazar la coalición y la huelga de los trabajadores como defensas de la explotación capitalista, al aducir que la justicia se configura en el derecho, Proudhon supone que la aplicación de la justicia se puede y debe presentar dentro del marco del Derecho.

Es en el ejercicio del sufragio universal en donde Proudhon ve el medio legal, mediante el cual las clases obreras reivindicuen sus derechos políticos y de paso acaben con los abusos de la clase capitalista. Sin embargo, el ejercicio de dicho derecho

---

(65) P. Ansart señala que Proudhon rechazaba las coaliciones obreras y la huelga porque "carecían de eficiencia económica y no podían transformar la condición del salario". P. Ansart, op. cit., p. 79.

requiere de determinadas condiciones para que resulte en un equilibrio de la sociedad. En este punto Proudhon nos remite el problema de la conciencia corporativa.

La conciencia corporativa es definida como aquella situación en -- donde una clase advierte el contraste de su soberanía política -- con su estado social y empieza a cuestionar la realidad económica y social y a plantear sus pretenciones al gobierno. La (66) importancia para una colectividad humana de tener conciencia ya sea para constituirse en Estado, ya para participar en el gobierno (67) de la sociedad, la consideró Proudhon como una ley general.

Esta ley, en la sociedad capitalista, tiene dos aspectos contrarios: -- por un lado, se manifiesta un movimiento ascendente de las clases obreras que ya "llegaron a la conciencia de su posición, de su derecho, de su destino... (y) que no tardarán en reivindicar sus derechos políticos en la institución decisiva del sufragio universal" (68), y por otro, en la declinación progresiva de la burguesía que "cuando tuvo enfrente al clero y a la nobleza su conciencia

---

(66) Cfr.: J. Proudhon "De la capacidad política de las clases trabajadoras" en: A. Cuillier op. cit., pp. 283 - 284.

(67) Ibid., p. 285.

(68) Ibid., p. 286.

se mantuvo enérgicamente... pero desde el día en que la burguesía ha llegado a serlo todo... ha empezado a perder poco a poco, el sentimiento de sí misma, ... su conciencia está próxima a extinguirse".<sup>(69)</sup>

"La burguesía ha perdido todo carácter: no es ya una clase numerosa por el número, el trabajo y el genio que quiere y piensa, -- que produce y razona, que manda y gobierna, es una minoría que trafica, especula, persigue el lucro, una muchedumbre revuelta".<sup>(70)</sup>

"Lo sepa o no la burguesía, su papel se ha acabado... el advenimiento de la plebe no tendrá por resultado el eliminarla, en el -- sentido de que la plebe viniese a remplazar a la burguesía en su -- preponderancia política, después en sus privilegios, propiedades -- y goces mientras que la burguesía remplazará a la plebe en su -- asalariado. La distinción actual, por otra parte perfectamente -- establecida entre ambas clases... es un mero accidente revolucionario. Ambas deben absorberse recíprocamente en una conciencia superior..."<sup>(71)</sup>

---

(69) Ibid., pp. 287-288.

(70) Ibid., p. 290.

(71) Ibid., pp. 291-292.

(72)

Finalmente, entonces, podemos concluir que Proudhon concibe la solución del conflicto social (representado por el conflicto capital trabajo) como equilibrio de fuerzas, no como lucha entre contrarios.

- 
- (72) Resulta interesante transcribir la forma en que Jacques - - Langlois, en el que es tal vez el más reciente estudio sobre este autor, sintetiza la sociología de Proudhon:
- "La realidad social es plural, sus diferentes estudios es tán en interrelación.
  - Está en movimiento permanente empujado por el estímulo del trabajo colectivo.
  - La espontaneidad colectiva existe; sin ella no se podría explicar la aparición de ideas y de valores, la creatividad colectiva, las instituciones sociales.
  - Cada sociedad tiene una multiplicidad de grupos, en particular las clases sociales; los conflictos tienden a una liberación del trabajo. Estos grupos existen de hecho, tienden a la división social del trabajo y tendrán hoy conflictos, - divergencias de intereses igual que si las contradicciones sociales no fueran antagónicas.
  - El Estado, los capitalistas, que usurpan todo o parte de la realidad social, o más exactamente que se la apropian reduciéndola a un solo aspecto, el del poder o el de la propiedad, destruyen la dinámica social y coartan la libertad a las fuerzas colectivas.
  - Los conflictos entre las fuerzas colectivas no deben ser suprimidas, sino reguladas, es decir, que se pueden organizar las relaciones sociales de manera que se les deje manifestarse, pues sin ellas no puede haber progreso y liberación. El progreso no tiene nada de fatal, pues las ideas, los valores, producto de la práctica social, pueden estar atrasados en relación al desarrollo de las fuerzas colectivas y entonces evolucionar en forma inadecuada a un modelo eficaz de la realidad". (traducción de Hernaldo Romano).

J. Langlois, "Défense et actualité de Proudhon", Petite - -  
Bibliothèque Payot, París, 1976, p. 104.

## CAPITULO II

## Campo y método de la investigación.



Este capítulo se ha dividido en tres partes:

- a) Una primera que trata de los enfoques metodológicos más comúnmente adoptados dentro de las ciencias sociales.
- b) Una segunda parte en la que se describe el campo de observación, es decir, aquel campo en donde se recogen los datos sujetos de análisis.
- c) Una tercera parte en la que se conjuntan campo y método de la investigación.

En la parte dedicada a los enfoques metodológicos en las ciencias sociales se resaltarán el hecho de que, no obstante la polaridad de enfoques teóricos que pueden existir en las ciencias sociales en torno al valor que se le asigna a los datos en la investigación, la búsqueda de los hechos concretos constituye un elemento esencial para el mismo desarrollo ascendente de la investigación social. También se destacarán algunas de las técnicas que han permitido el avance en las investigaciones sociales específicas, técnicas tales como el análisis multivariado y la muestra.

En la parte dedicada al campo de observación, se precisarán los elementos históricos y jurídicos que subyacen en la generación de los registros administrativos base de los datos cuantitativos a analizar. Por tal motivo se describirá, en primera instancia y a

grandes rasgos, la intervención del Estado mexicano en el campo laboral, en particular como mediador entre los factores de la producción. Al respecto se describirán los distintos instrumentos con que cuenta el Estado mexicano para llevar a cabo su función conciliadora, entre los cuales se encuentra la Dirección General de Conciliación, de cuya acción se originan los registros administrativos mencionados.

Por último, en la parte denominada aplicación del método al campo de observación, se conjuntarán los elementos presentados en las otras dos partes para poder así proceder, en el siguiente capítulo, a la descripción de las distintas etapas de la cuantificación.

## II.1 El método de las ciencias sociales.

El propósito del pensamiento científico es postular un modelo conceptual de la naturaleza con el cual se pueda predecir con precisión un comportamiento esperado. En este sentido, el método científico presenta las siguientes fases:

- a) Una postulación de un modelo basado en las observaciones o mediciones experimentales existentes.
- b) Revisión de las mediciones del modelo contra observaciones o mediciones posteriores.

c) Ajuste o reemplazo del modelo de acuerdo a las nuevas observa  
(73)  
vaciones y mediciones.

Así, todo avance científico comprende tres elementos: a) búsqueda y observación de datos, b) análisis sistemático de los mismos, es decir, formulación de hipótesis, establecimiento de clasificaciones, tipologías, etc., y c) confirmación de las hipótesis.

Las ciencias sociales, como todas las ciencias, son experimenta  
les. Parten de los hechos. La búsqueda y observación es el elemento primordial del método de las ciencias sociales. Sin  
(74)  
embargo, a lo largo de la historia del desarrollo de las ciencias sociales, ha existido y existe una gran diversidad de enfoques en cuanto al método concreto a utilizar, y específicamente en cuanto al papel que se le asigna a los hechos observados en la elaboraci  
ación o validación de hipótesis.

## II. 1.1 Divergencias en el método

El crecimiento de las disciplinas independientes, dentro del campo general de las ciencias sociales, ha estado íntimamente relacionada

(73) Cfr.: M. Walker, "The nature of scientific thought", -  
Prentice-Hall, Inc., New York, 1963, p. 5.

(74) Cfr.: M. Duverger, "Métodos de las ciencias sociales", -  
Ariel Ed., Barcelona, 1975, p. 113.

do con el desarrollo de las metodologías específicas, el refinamiento de procedimientos y la proliferación de las técnicas. - Una plenitud de técnicas de investigación, aunque no es en sí una garantía de expresión independiente, se puede considerar que representa un prerrequisito indispensable para esa expansión.

Se puede decir que la metodología científica está constituida por los principios de procedimiento de investigación; las normas por medio de las cuales se seleccionan y articulan los procedimientos y técnicas. Como en la mayoría de sus aspectos la metodología no está vinculada especialmente a problemas sociales, trasciende cualquier cuerpo de teoría. Los problemas de metodología son generalmente comunes a un grupo de disciplinas y las de carácter más general son comunes a todo el procedimiento científico. La metodología responde esencialmente al interrogante del "cómo" mientras que la teoría responde al interrogante del "qué". Es precisamente en el campo del "cómo" donde las ciencias sociales han obtenido más avances en los últimos tiempos. Sin embargo, por el desarrollo mismo de la metodología también se han realizado amplios movimientos frontales radicalmente divergentes, representados por la "polaridad" en el tratamiento de los hechos. Estos casos extremos o polares son el "empirismo" y

el "racionalismo".<sup>(75)</sup>

## II 1.1.1 El enfoque racionalista.

El racionalismo como método de las ciencias sociales consiste - en sostener que el criterio de lo verdadero es intelectual y de-- ductivo. Hay una preocupación directa por la elaboración de es quemas conceptuales, las construcciones y manipulaciones lógi-- cas. La suprema representación del racionalismo está en las - matemáticas y según éste no puede haber un cuerpo coherente - de hechos sin conceptualización ni un sistema de conocimiento - sin teoría.<sup>(76)</sup>

La crítica que se hace al método empírico, desde este punto de vista, es que las técnicas y procedimientos de observación, de ín dole esencialmente estadística, no pueden aislar los elementos en cuestión pues el experimento, típico de las ciencias físicas, es-- difícilmente aplicable a las ciencias sociales. Se requieren, an-- te todo, ciertas nociones básicas previas a la investigación. Las cifras no representan sino hechos y adquieren valor científico só

---

(75) Cfr.: A. Marchal, "Metodología de la ciencia económica", - (Tomo II), El Ateneo Ed., Buenos Aires, 1957, p. 127.

(76) Cfr.: J.C. McKinney, "Tipología constructiva y teoría social", Amorrorotu Ed., Buenos Aires, 1968, p. 85.

lo por el pensar humano y lo más que pueden hacer las técnicas de observación es enseñar el camino a seguir. A este respecto Myrdal señala que "las observaciones prácticas no suministran el conocimiento. Carente de toda teoría cuidadosamente elaborada para organizar las observaciones, el conocimiento es necesariamente falso, pues en este caso se injerta en una teoría no comprobada y demasiado sencilla".<sup>(77)</sup>

#### II. 1.1.2 El enfoque empirista

En el método empírico, "teoría" significa la formulación explícita de determinadas relaciones entre un conjunto de variables en términos de las cuales pueden ser explicadas una clase más o menos extensiva de regularidades empíricas.

De las contribuciones del empirismo al desarrollo de la investigación de las ciencias sociales se pueden señalar las siguientes:

(a) estableció la necesidad de la observación controlada y del diseño de la investigación; (b) hizo ver la necesidad de mantener a la teoría en contacto con la incidencia, relacionándola con la base de los hechos acumulados y (c) realizó una notable contribución

---

(77) G. Myrdal, "L'équilibre monétaire", París, 1950, p. 198, citado en: A. Marchal, op. cit., p. 157.

ción a las reglas del procedimiento de la investigación.

No obstante lo anterior, este enfoque también ha tenido limitantes en la metodología por las siguientes razones: (a) muchas investigaciones se semejan bastante a una mera colección de hechos y (b) más que evaluar la investigación en términos de su contribución a la teoría, hay una poderosa tendencia a evaluar la teoría solamente en términos de su utilidad para la investigación.<sup>(78)</sup>

Históricamente, el enfoque empírico se emplea de una manera -- extrema durante el decenio de los años veinte en los Estados Unidos. Se llega a considerar que las técnicas cuantitativas permiten colocar a las ciencias sociales al nivel de las físicas. El razonamiento que se aduce es que se "podría atribuir el éxito de las ciencias físicas al manejo objetivo de sus datos y a la expresión cuantitativa de sus resultados; de aquí que si las ciencias sociales desean emular ese éxito deben cambiar la forma de obtener y procesar los datos. En suma, deben desarrollar técnicas que aseguren datos sociales objetivos que sirvan para un manejo cuantitativo con medios estadísticos".<sup>(79)</sup> Este "hiperempiris

---

(78) Cfr.: J.C. McKinney, op. cit., p. 86.

(79) Ibid., p. 99.

mo", supone, además, que no deben recogerse datos para una teoría ya existente. En primer término hay que hacer un estudio de todos los hechos relacionados con el fenómeno en cuestión; luego se deben analizar y despejar las conclusiones y las generalidades que los mismos hechos imponen. De esta manera, las únicas generalidades verdaderamente científicas son las que surgen de datos concretos.<sup>(80)</sup>

### II.1.1.3 El Análisis cuantitativo.

Según Duverger, quienes reprochan el "hyperfactualism" en las ciencias sociales "critican el empirismo en la búsqueda y análisis de los hechos, la ausencia de sistematización y de hipótesis, pero no al propio principio de la observación y la búsqueda", - además, señala Duverger, "la búsqueda de los hechos tiene mayor importancia en ciencia social que en otras ciencias, a causa del carácter de esta disciplina".<sup>(81)</sup>

---

(80) A. Marchal señala que el ejemplo más célebre del hiperempirismo de esa época es el barómetro elaborado en 1914 por la Universidad de Harvard que pretendía predecir los acontecimientos económicos en base a la acumulación de datos estadísticos sometiéndolos a cierto tratamiento como eran: cálculo -- por término medio, cálculo por índice, eliminación de movimientos, cálculo de correlación, etc.  
Al famoso barómetro le pasó desapercibida la Crisis del 29.  
A. Marchal, op. cit., pp 139 - 142.

(81) M. Duverger, op. cit., p. 113.



Como ya antes se mencionó, es precisamente en el campo de la metodología, en los principios de procedimiento de la investigación, en donde más han avanzado las ciencias sociales, fundamentalmente por la aplicación de las técnicas estadísticas en el análisis multivariado y en el levantamiento de muestras, que permiten alcanzar algunas de las ventajas del diseño experimental. - Estas técnicas son medios auxiliares para la investigación. El empleo cada vez mayor de la estadística no es, sin embargo, el rasgo distintivo de la moderna investigación social, sino que lo es más bien la precisión y la confiabilidad cada vez mayores de las técnicas para la misma, y unos niveles más elevados de prueba que han hecho que el empleo de estadísticas sea más fructífero. A continuación se mencionan dos de las principales técnicas.

#### II.1.1.3.1. Análisis multivariado.

Una investigación empírica, en el caso más simple, empieza generalmente por la observación de una relación entre dos variables que pueden ser cualquier característica, cualidad o atributo de una persona, grupo o acontecimiento, que puede cambiar de valor. (82) Esta es la materia bruta que constituye el punto de partida del análisis

---

(82) Cfr.: A.M. Guell, "Hipótesis y variables", en: R. Boudon y P. Lazarsfeld, "Metodología de las ciencias sociales", -- (Tomo I), Ed. Laia, Barcelona, 1973.

sis. Estas relaciones son simples hechos que se tratan primero de establecer y luego de comprender. Por comprender se entiende la introducción de variables suplementarias al análisis del hecho primario y la determinación de la influencia de estas variables suplementarias. Al procedimiento que consiste en introducir nuevas variables en la relación original entre dos variables y en examinar sus efectos, se denomina análisis multivariado. (83)

El análisis multivariado es el procedimiento fundamental para determinar la relación de causalidad entre dos o más variables. En el caso de la variación concomitante entre dos variables basta con efectuar tabulaciones cruzadas simples. Sin embargo la necesidad de conocer el "significado" de una relación lleva a que se planteen muchas otras preguntas que sólo pueden contestarse en el análisis de otras variables que se relacionarán a través de la técnica de la correlación. (84)

#### II.1.1.3.2 Características e importancia de la muestra.

La técnica de la muestra consiste en efectuar una pequeña repre-

---

(83) Cfr.: R. Boudon y P. Lazarsfeld, Metodología de las ciencias sociales, (Tomo II), Ed. Laia, Barcelona, 1973, pp. 7 - 8

(84) Cfr.: W. J. Goode y P. K. Hatt, Métodos de Investigación Social, Ed. F. Trillas, S. A., México, 1970, pp. 430 - 431.

sentación que contenga las características de una población. Esta técnica evita realizar la observación totalmente detallada de algunos fenómenos que generarían tal masa de datos que su análisis se haría lento y tedioso. En este sentido "el muestreo es parte esencial de todo procedimiento científico. No es un simple añadido de las ciencias sociales ya que responde a la necesidad de la ciencia por tomar muestras de todo un universo de observaciones posibles. En verdad, todo experimento es solamente una muestra de todas las posibles observaciones que podrían hacerse".<sup>(85)</sup>

La técnica de muestreo descansa en la idea de que es representativa del conjunto de la colectividad. En estas circunstancias, el problema de su representatividad cobra importancia fundamental ya que de no serlo, sus resultados perderían todo su significado -

Finalmente, habría que señalar que la representatividad de una muestra se determina sólo a través de sondeos probabilísticos. Si bien es cierto que es imposible determinar, por ejemplo, cuántas personas es necesario interrogar en una colectividad dada para que la muestra represente dicha colectividad - lo que implica

---

(85) Ibid., pp. 258 - 259.

que ninguna muestra es exactamente representativa- es posible calcular, para cada dimensión de la muestra, la posibilidad que tiene de no rebasar cierto margen de error en relación con la -  
(86)  
colectividad sondeada.

## II.2. El campo de observación.

El campo de observación seleccionado, en este caso, para el análisis empírico, corresponde al proceso de la negociación colectiva obrero-patronal circunscrito al área específicamente conciliatoria y administrativa del Estado mexicano.

En esta sección, primero se establecerán las bases históricas y jurídicas más sobresalientes que han condicionado y sancionado, respectivamente, la intervención estatal en el campo laboral. En segundo lugar se describirán las distintas instituciones con que cuenta el Estado mexicano para llevar a cabo la función de mediador conciliatorio entre los factores de producción.

---

(86) Cfr.: M. Duverger, op. cit., p. 212.

## II. 2.1 Intervención del Estado mexicano en el campo laboral.

El rasgo más sobresaliente del Estado mexicano es la intervención que ejerce, ya sea directa o indirectamente, en la vida social y económica del país. Su presencia no se cuestiona, salvo cuando se discute si es excesiva o bien insuficiente tal intervención. En el campo de las relaciones de trabajo el Estado mexicano interviene de una manera bastante directa apegado al Artículo 123 Constitucional que lo designa como el encargado del cumplimiento de las garantías al trabajo. Pero, a pesar de que desde 1917, jurídicamente, se sanciona en México la intervención estatal en el campo de las relaciones laborales, la puesta en práctica de esta facultad ha representado, históricamente, un proceso largo y discontinuo.

### II.2.1.1. Antecedentes históricos y jurídicos.

Inicialmente, el Artículo 123 Constitucional facultó tanto al Congreso de la Unión como a los locales a expedir leyes sobre el trabajo dando lugar a que cada Entidad Federativa interpretara a su manera lo marcado por este Artículo; propiciando, por consiguiente, que a nivel nacional existiera un conjunto caótico de dis

(87)

posiciones legales alrededor de las relaciones de trabajo.

En estas circunstancias, en base a lo dispuesto por las fracciones -- XX y XXI del Artículo 123 que, desde su redacción original prevé -- la creación, con el nombre de juntas de conciliación y arbitraje, de los organismos que en ejercicio de la función jurisdiccional deben encargar -- se del conocimiento y solución de conflictos surgidos de las relaciones laborales, cada Entidad Federativa establece su propia junta. Desde -- un principio, se ve en la práctica que esta separación provoca serios -- problemas al rebasar los conflictos los ámbitos geográficos de cada -- entidad. A raíz de los conflictos surgidos en las industrias -- minera, petrolera, de transporte ferrocarrilero, etc., el Gobier-- no del Presidente Calles, se ve obligado a emitir primero varios -- ordenamientos legales que federalizan a las industrias como mate-- ria de su regulación; y luego a reglamentar la competencia fede-- ral en la resolución de conflictos en zonas federales, instituyendo -- así la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. (88)

---

(87) Cfr: E. Moguel. "El Funcionamiento de la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social," en Revista Mexicana del Traba-- jo, No. 3, Tomo XIV, 6a. época, ST y PS, México, Julio- Diciembre 1976, p. 76.

(88) Cfr: Reseña Laboral. Vol. 3, No. 8, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, Diciembre 1975, p. 9.

Frente a los problemas ocasionados por la existencia anárquica de leyes laborales, el Gobierno Federal reforma en 1929 el Artículo 73 Constitucional y establece, en la fracción XXXI del Artículo 123, cambios con el fin de establecer que, la facultad de legislar en materia de trabajo corresponde exclusivamente a la Federación y, dos años más tarde, se promulga la Ley Federal del Trabajo. En - ella, se especifica claramente que la aplicación de las leyes de trabajo corresponden a las autoridades de los Estados dentro de sus - jurisdicciones en forma genérica y se delimitan las cuestiones que se reservan para las autoridades federales.

A partir de la delimitación entre jurisdicción federal y local, la intervención del Gobierno Federal se hace cada vez más intensa al incorporar a su competencia a las ramas industriales más importantes y al instituir, en los años treinta, la forma de contrato - colectivo obligatorio por Entidad Federativa y por rama industrial (ver apéndice 3). De las formas más recientes de intervención, se pueden destacar las que reglamentan los niveles de los salarios mínimos, a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (1962) y el derecho a la habitación del trabajador, a través del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (1974).

## II.2.2. El Estado mexicano como mediador entre los factores de la producción.

Una vez bosquejadas las bases históricas y jurídicas que explican la intervención del Estado mexicano en el campo laboral, se anotará a continuación la actividad específica del Estado mexicano en el proceso de conciliación: su papel como mediador entre los factores de la producción, señalando primero los conflictos que reconoce la Ley, para pasar, después, a describir los mecanismos que prevé ésta para que los conflictos sean resueltos.

### II.2.2.1. Reconocimiento del conflicto: el proceso de conciliación.

Una de las formas básicas de intervención en el campo laboral que la Ley sanciona al Estado mexicano es el de buscar que la relación capital-trabajo no se vea rota por conflictos, o bien, una vez interrumpida la relación, hacer lo posible para que se reestablezca.

"Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales de trabajo" (89).

---

(89) M. de la Cueva, "Derecho Mexicano del Trabajo". (Tomo II), Ed. Porrúa, S.A., México, 1976, p. 729.



Si bien las clasificaciones de conflictos que se pueden derivar de esta 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<sup>(90)</sup>.

En la solución de los conflictos individuales y colectivos, jurídicos y económicos, la Ley faculta al Estado a llevar a cabo un proce-dimiento de dos etapas: de conciliación la primera y de arbitraje la segunda.

---

(90) Cfr.: P. Marquet, "Integración y funciones de los tribunales de trabajo", ponencia, cincuentenario de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, Octubre - 1977, p. 1. El conflicto jurídico se limita a un problema de derecho, existe una norma y se discute en si ha sido o no respetada, resolviéndose mediante la decisión de un juez. El conflicto económico se refiere a la situación en la que no existe una norma preexistente o bien, cuando se trata precisamente de modificar, de suspender o suprimir su vigencia; su solución queda en manos de un árbitro o tribunal arbitral tomando en consideración aspectos fundamentalmente socio-económicos. Cfr.: A. Porrás, "Derecho procesal del trabajo", Textos universitarios, S.A. - México 1971, pp. 77-83.

La conciliación, como etapa primera del proceso, puede considerarse que intenta fundamentalmente "mantener un ambiente de tranquilidad entre patrones y trabajadores, permitiendo de esta manera la conservación del equilibrio entre los factores de la producción, tratando de armonizar dichos factores, a fin de que, si no la totalidad, cuando menos la inmensa mayoría de los conflictos que se suscitan, no lleguen al extremo de manifestarse en suspensión de labores. En fin, la función conciliadora pugna por resolver los problemas satisfactoriamente con la firma de convenios correspondientes..."<sup>(91)</sup>

La siguiente etapa del proceso, la de arbitraje, implica la intervención del Estado en la decisión final que resuelva el conflicto.

#### II.2.2.2. Marco institucional: mecanismos de la conciliación.

Como se vió en la parte de antecedentes, el Estado mexicano ha ido interviniendo progresivamente en la normalización de las relaciones de trabajo requiriendo, en el proceso, de la creación de instituciones encargadas del cumplimiento de las facultades que se

---

(91) CENIET, "La conciliación del trabajo", s. p. p., México, - 1976, p. 10.

le han atribuido jurídicamente. Asimismo, se observó cómo este mismo proceso le ha impuesto al Estado la necesidad de delimitar su campo de acción en jurisdicción federal y local, caracterizándose el área de acción del Gobierno Federal por su tendencia por ir incorporando progresivamente a las principales actividades económicas del país (ver apéndice 1).

En la actualidad la Ley especifica doce instituciones como autoridades de trabajo (ver apéndice 2), divididas en federales o locales según sea su competencia, que cubren la compleja red normalizada de las relaciones laborales en México. Cada uno de estos organismos tiene competencia para efectuar servicios de conciliación, y ésta puede ser jurisdiccional u obligatoria. (92)

La conciliación jurisdiccional se ha llevado a cabo primordialmente por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y por las Juntas 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.

A continuación se describirá qué tipo de conflictos atiende cada -

---

(92) Ibid., p. 17.

una de estas autoridades de trabajo y el carácter de su intervención.

#### II.2.2.2.1. Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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 fungirá como Presidente y con representantes de los trabajadores y de los patronos. El Presidente - de la Junta Federal es nombrado por el Presidente de la República y el de las locales por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente. El funcionamiento administrativo de la Junta Federal es vigilado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

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 patronos, sólo entre aquellos y sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntima---mente relacionados con ellas..." (93).

El proceso conciliatorio que lleva a cabo la Junta, antes de emi--

---

(93) 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 salarios serán competencia de las Juntas Federales o Locales de Conciliación.

tir 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.

#### II.2.2.2.2. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La intervención que ejerce el Gobierno Federal en la regulación - de las relaciones laborales se puede medir por el papel que le ha asignado, a través del tiempo , a la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social (ST y PS).

En efecto, los antecedentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social son verdaderamente modestos. Se remonta a una mera oficina de trabajo dependiente de la Secretaría del Fomento -- creada en 1911. Posteriormente crece en importancia cuando forma parte de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, - en 1917. Una vez reglamentada la Ley Federal del Trabajo del -

año 1931, en 1932 el Departamento de Trabajo logra su autonomía administrativa y pasa a depender directamente del Ejecutivo. En 1940, como resultado de las crecientes obligaciones del Gobierno Federal, se eleva a nivel de Secretaría al Departamento, creándose así la actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social <sup>(94)</sup>.

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;
- IV. Intervenir en la formación y promulgación de los contratos-ley de trabajo;
- VIII. Vigilar el funcionamiento administrativo de las Juntas Fede

---

(94) Cfr.: Moguel, op. cit., p. 77.

rales de Conciliación y de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se former 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 <sup>(95)</sup> .

Si bien es cierto que la ST y PS para "vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123" cuenta con diversas dependencias y que gran número de ellas realizan de alguna manera funciones de conciliación - administrativa, <sup>(96)</sup> sobresalen en particular dos de ellas, que se verán a continuación.

#### II.2.2.2.2.1. Dirección General de Convenciones.

La Dirección General de Convenciones es la dependencia que realiza la función de intervenir en la formación y promulgación de los

---

(95) Diario Oficial, 29 - XII - 76.

(96) CENIET, op. cit., pp. 20 - 22.

(97)  
contratos-ley . La Dirección interviene en los casos que sean de materia federal -dos o más entidades, industrias de jurisdic\_ cional federal en una entidad federativa- siendo una de sus atri- buciones la de "intervenir conciliatoriamente en la prevención y solución administrativa de aquellos conflictos laborales que afec- (98) tan al interés público, cuando así lo determine el Secretario" .

#### II.2.2.2.2.2. Dirección General de Conciliación.

A fines de 1976 se crea la Dirección General de Conciliación, sus- tituyendo al Cuerpo de Funcionarios Conciliadores que operaba des- de 1953.

---

(97) De acuerdo a la Ley, el contrato-ley se distingue del contra- to colectivo por cuanto éste es creado para regir en una o - más empresas determinadas, en tanto el primero rige para todas las empresas de una rama industrial, ya sea en una - Entidad Federativa, ya sea en una zona económica que abar- que dos o más de ellas, o en todo el territorio nacional. Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local. Su obligatoriedad es promulgada por el Pre- sidente de la República o por los Gobernadores según sea de competencia federal o local respectivamente. (Para la re- lación de contratos-ley vigentes veáse apéndice 3).

(98) Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Art. 16, fracción II, citado en: "Diario Oficial", - - 1-III-77.



La tarea principal de la Dirección es la de intervenir conciliatoriamente "en los asuntos de la competencia de la Secretaría del Trabajo y -  
(99)  
Previsión Social", 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  
(100)  
derivados de la revisión y cumplimiento de los mismos".

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, invalide al derecho u obligación de recurrir al procedimiento que establece la Ley en la vía jurisdiccional.

Por lo general, las partes acuden una vez emplazada la huelga y revisan sus contratos colectivos ante un conciliador o bien, ya declarada la huelga, se busca una resolución que posteriormente, en forma de convenio, se ratifica ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje  
(101)  
para que surta efecto de laudo.

---

(99) Reglamento Interior de la ST y PS, Artículo 14, fracción I, citado en: "Diario Oficial", 1-III-77.

(100) CENIET, op. cit., p. 26.

(101) Cfr.: F. González, "El Derecho Social y la Conciliación", - Revista Mexicana del Trabajo, Tomo XII, 6a. época No. 3-4, ST y PS, julio - diciembre, 1965, p. 34.

La Dirección puede intervenir en el conocimiento y búsqueda de solución de los emplazamientos a huelga presentados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuando ésta solicita su intervención por los conductos establecidos. No obstante, la decisión final sobre los casos en que interviene la Dirección recae en las más altas autoridades de la Secretaría del Trabajo y -  
(102)  
Previsión Social.

### II.3 Aplicación del método al campo de observación elegido.

Se incursionó en los métodos de la ciencia social para extraer aquellas técnicas que posibilitan el análisis cuantitativo de la información seleccionada para la investigación. Estas técnicas -  
son el análisis multivariado que permite relacionar a más de -  
dos variables entre sí y la técnica de la muestra.

A continuación, se describió globalmente el campo objeto de estudio con el fin de destacar el papel que desempeña la Dirección General de Conciliación como instrumento conciliatorio de la -  
ST y PS, es decir, su papel como instrumento que permite al Es-  
tado mexicano realizar su función de mediador entre los factores

---

(102) Cfr.: CENIET, op. cit., p. 27.

de la producción.

A los registros administrativos generados por la Dirección General de Conciliación, le serán aplicadas las técnicas seleccionadas, para poder así, transformarlos en datos cuantitativos, base del análisis, resultado final de esta investigación.

CAPITULO III Procedimientos de cuantificación de la información base del análisis empírico.

El objetivo de este capítulo es describir los procedimientos que condujeron a la transformación de la información contenida en los registros administrativos de la Dirección General de Conciliación en datos cuantitativos. A través de la descripción se verá que los procedimientos no se adoptaron de manera arbitraria. No se destacaron variables para ver qué relaciones empíricas resultarían para, en una fase posterior, insertarlas en una o más teorías preexistentes. Sin embargo, la selección de los procedimientos estuvo precondicionada por dos tipos de limitaciones: la que presenta, primero, la existencia de un diseño global y teórico y, segundo, por las características mismas del material tratado.

El marco conceptual que constituye el punto de partida, como se recordará, está constituido por tres grandes enfoques teóricos sobre la sociedad. De cada uno de ellos se destaca específicamente cómo contempla el conflicto social en sus diversas manifestaciones, tales como el papel que desempeña en el interior de la sociedad, el grado en que el conflicto pueda ser evitado o al menos minimizado y los medios a disposición de la sociedad para lograrlo. Estos aspectos que conforman los puntos centrales del marco conceptual definieron el conjunto de variables a encontrar e interrelacionar.

Y si bien el marco conceptual en una primera instancia sirve para establecer el conjunto de relaciones empíricas que es deseable - realizar, las características de los registros administrativos de la Dirección General de Conciliación delimitan, de ese conjunto ideal, las variables - y con ellas los procedimientos que las identifiquen- que es posible "alimentar" a un nivel concreto -- to.

La información utilizada también determina los aspectos del conflicto social posibles de estudiar. Así, en la medida en que los registros administrativos de la Dirección General de Conciliación se - generan a partir de la función conciliatoria administrativa del Estado, el interés del análisis se centra en una de las manifestaciones del conflicto: el que se suscita en torno a las relaciones de trabajo y, más específicamente, de las relaciones de trabajo contractuales colectivas no obligatorias de jurisdicción federal que, para su logro, requieren de la función conciliatoria del Estado mexicano.

Además de limitar el campo de observación en un aspecto particular del conflicto social, los registros administrativos de la Dirección General de Conciliación condicionan los criterios posibles de determinación y clasificación de las variables. Así, al venir estructurada - la información básica siguiendo el registro de acuerdos que diman - nan de lo regido por el marco jurídico vigente, se ve la necesidad

de aplicar un criterio de tipo legal para la agrupación inicial de las variables.

Otra limitación adicional que imponen los registros administrativos viene ya implícita en el tipo de información que contienen, ya que al registrar los principales acuerdos, que finalmente se traducen en beneficios económicos y sociales para el trabajador, determinan que las variables posibles de implementar sean sólo las referentes a aspectos económicos y sociales del conflicto.

Tomando en cuenta las consideraciones anteriores, a continuación se describen en detalle los pasos y procedimientos que llevaron, a partir del marco conceptual, a la selección, en la práctica, de las variables cuya interrelación posibilita el análisis empírico de la investigación.

### III.1. Elaboración de los instrumentos preliminares de captación.

#### III.1.1. Utilización de los registros de la Dirección General de Conciliación con fines de información estadística.

Los registros administrativos generados por la Dirección General de Conciliación han sido explotados desde hace años, empleándose la información generada para la elaboración de parte de las Memorias de Labores de la Secretaría del Trabajo y Previsión

Social. El contenido de estas Memorias obedece más que nada a criterios de divulgación de las actividades desarrolladas anualmente por la ST y PS. Así, la actividad derivada de la función conciliatoria se detalla en el apartado denominado "Conciliación y Negociación Colectiva". En él se señalan primero los contratos-ley revisados, anotando los principales acuerdos alcanzados. En un segundo apartado se presenta el resumen de las celebraciones y revisiones de contratos colectivos de trabajo presentados mensualmente ante las autoridades de la ST y PS. En este apartado se registran la organización sindical y la empresa involucradas, el número de trabajadores, la duración de la jornada de trabajo, el incremento salarial porcentual medio por hombre/jornada, y las prestaciones más sobresalientes.

Cabe recalcar que este segundo apartado no constituye un listado exhaustivo de todas las actividades, ya que se excluyen las generadas por la revisión salarial y la violación de contrato colectivo.

En un tercer apartado de las Memorias se encuentran las principales estadísticas generadas por las actividades desarrolladas por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Dirección General de Conciliación. Las estadísticas correspondientes a esta última se elaboran relacionando para cada rama de jurisdic-



ción federal los contratos firmados y/o revisados señalado el número de trabajadores involucrados, y concentrando los acuerdos en 17 grupos (véase apéndice No. 4).

Por otra parte, y en base a las mismas fuentes, se solían publicar en la revista Reseña Laboral editada por la ST y PS, los casos más sobresalientes de acuerdos alcanzados mediante la mediación de la Secretaría. A diferencia de la aparecida en las Memorias, esta información tenía una periodicidad mensual.

Los dos casos señalados de explotación oficial de la información generada por la Dirección General de Conciliación nos muestran que esta explotación no partía de una base teórica que permitiera su posterior análisis sistemático, sino más bien se derivaba del interés de generar estadísticas que, de alguna manera, sirvieran para dar una idea global de la magnitud de las actividades desarrolladas por la ST y PS en este campo.

La explotación que podemos llamar rutinaria de los registros administrativos se vió sujeta a modificaciones de fondo a partir de diciembre de 1976. En efecto, con el cambio sexenal de Administración se lleva a cabo una reorganización de las actividades de la ST y PS concernientes a las estadísticas laborales, centralizándose todas ellas en el Centro Nacional de Información y Estadísticas del Trabajo (CENIET), organismo desconcentrado de la

STyPS. A raíz de estos cambios, la función de llevar las estadísticas correspondientes a las actividades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Dirección General de Conciliación pasó a ser atribución del CENIET. El primer paso que el CENIET llevó a cabo al respecto fue reorganizar y racionalizar la explotación y el uso de dicha información. El resultado de estas actividades se tradujo, en una primera instancia, en el diseño de una forma de captación de los informes mensuales de las actividades de la Dirección General de Conciliación. En ella se incorporan técnicas de codificación que hacen más manejable la información precisando con mayor detalle a los agentes en conflicto y a las ramas de actividad económica en que se ubican espacialmente (véase apéndice 5).

III.1.2 Utilización de los registros administrativos de la Dirección General de Conciliación como punto de partida para elaborar un modelo socio económico de la conciliación.

El CENIET, en virtud de las funciones que le confiere el Reglamento Interno de la STyPS, ha creado grupos de trabajo que realizan diseño estadístico e investigación socio-económica en el campo laboral. Una de las tareas asignadas al Centro consiste

en diseñar un sistema global de información laboral. Frente a la magnitud de esta tarea se impuso la necesidad de estructurar proyectos parciales como el referente al proceso de conciliación-negociación colectiva en México. Como punto de partida, tarea operativa en el estudio de las estadísticas del campo de la conciliación, surgió la idea de utilizar los registros administrativos de la Dirección General de Conciliación, cuyo análisis recayó en un grupo de trabajo interdisciplinario que se formó específicamente para esta tarea. Este grupo, integrado por ocho investigadores de planta (4 economistas, 2 sociólogos, un politólogo y un matemático) y un cuerpo de asesores, quedó a cargo de la explotación de los registros ya no como materia bruta para la elaboración de las Memorias de la ST y PS sino como material inicial para la implementación de un sistema de información -o modelo- de la conciliación. Para ello con tó, en un principio, con un diseño global teórico estructurado a tres niveles. El primero constituido por la base de los conocimientos teóricos en ciencias sociales de los integrantes del grupo, sobre todo en relación al conflicto social. El segundo nivel consis tente en la traslación, a base de tipologías, del análisis teórico del conflicto social -en su representación en el conflicto laboral- a una sociedad concreta: la mexicana. En este nivel se determi -

nan, a priori, las categorías y variables más relevantes así como sus interrelaciones que conjuntamente conforman el conflicto laboral. Se parte de la definición de dos parámetros básicos de los que se pueden derivar conjuntos de variables tendientes a permitir una aproximación inicial comprensiva y relativamente simple al objetivo trazado: el conocimiento del conflicto laboral como base esquemática de un modelo de conciliación. Los parámetros seleccionados fueron los constituidos por las "variables límite" "empresa-sindicato-cooperativa" y "conciliación-negociación". Dentro de estas "variables límite" se distinguen a su vez una serie de subconjuntos de variables con intención de complementar la identificación de las distintas formas de conciliación-negociación en función al tipo de empresa y organización obrera involucradas. Se conformaron cuatro subconjuntos: (a) el que permite identificar los tipos de conciliación-negociación, (b) el que define la conciliación-negociación en función al tipo de organización obrera, (c) el que sitúa tanto en el contexto económico como político a la conciliación-negociación, y (d) el que permite establecer la importancia de las empresas en relación al lugar que ocupan en la actividad económica y su capacidad para generar empleos.

El tercer nivel del diseño global teórico lo constituye la selección - del aspecto más restringido del fenómeno de la conciliación-negociación, que corresponde a la función conciliatoria específica de la - - STyPS. El haberse centrado, en primera instancia, en este campo del conflicto laboral obedece a dos motivos: primero el de racionalización; ya que dada la magnitud del fenómeno a observar el grupo de trabajo tenía que empezar estudiando aspectos parciales del mismo; y, segundo, el referente a las atribuciones concretas e inmeditas del CENIET siendo una de ellas, como ya se mencionó, recabar las estadísticas generadas por las actividades de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de la Dirección General de Conciliación. - - No obstante que el tercer nivel del diseño global teórico se limita a un tipo específico del fenómeno de la conciliación, es necesario, - - dado el enfoque adoptado inicialmente y como base para cualquier - investigación empírica que se decida llevar a cabo dentro del campo de la conciliación, determinar las variables económicas, políticas y sociales implicadas en los subconjuntos de variables propuestas y - conocer las fuentes de información que permitan alimentarlas cuantitativamente.

Del tercer nivel del marco general se deriva la presente investi - -

gación como uno de los subproyectos específicos que en conjunto conformaron el proyecto general Sistema de Información de la Conciliación Laboral. Su fuente de información básica la constituyen los registros administrativos de la Dirección General de Conciliación que, como se recordará, habían sido ya sujetos a un cierto tipo de ordenamiento que se tradujo en una primera forma de captación. Sin embargo, como dicha forma no había surgido del marco general teórico, resultaba insuficiente la información que transformaba en datos cuantitativos, insuficiente al menos para los fines de esta investigación, por lo que, se imponía un nuevo ordenamiento de la información existente. El nuevo ordenamiento es posible mediante el diseño de una clasificación limitada por el marco general teórico. Y a esto las mismas características de la fuente de información habrían de imponer, se señaló, limitaciones.

La primera limitación se derivó del hecho de que la clasificación debía sujetarse al marco legal en el cual se elaboran los informes de la Dirección General de Conciliación. Como ya se vió, la Ley establece qué tipos de empresas y de organización obrera pueden concurrir a la Dirección General de Conciliación; bajo qué condiciones puede hablarse de que existe una situación

de conflicto laboral; cuáles son los puntos que pueden dar lugar al conflicto y la negociación contractual y sancionar la intervención del Estado, ya como simple mediador o como interventor con poder de decisión para dar fin a un conflicto. Como fruto de las actividades de una autoridad de trabajo que desempeña -- funciones conciliatorias, los registros no rebasan el campo de -- estas consideraciones de tipo jurídico y por ello el criterio primario de clasificación de la información viene constituido por el enfoque legal.

La segunda limitación vino impuesta por la manera en que se estructuran los informes de la Dirección General de Conciliación ya que, de las múltiples relaciones de trabajo que pueden llegar a negociarse en un convenio colectivo, de oficio se registran los principales acuerdos que benefician económica y socialmente a -- los sindicalizados. Esto trae como consecuencia que las variables que se puedan implementar con la información se refieran fundamentalmente a los aspectos económicos y sociales de la -- conciliación, aspectos que además pueden considerarse parciales por el hecho de que los datos cuantifican sólo lo que se obtuvo finalmente de la conciliación-negociación, desconociéndose cuáles eran las peticiones originales y en qué medida fueron satisfechas o no.

Teniendo en cuenta las tres limitaciones anteriores: (a) el diseño global teórico; (b) el marco legal; y (c) características del material de registro, se procedió a elaborar una clasificación que se tradujo en un instrumento de captación que a continuación se describe (103).

### III.2 Elaboración del primer instrumento de captación.

Los limitantes señalados al final del punto anterior, al restringir las posibilidades lógicas del análisis, facilitan de paso la clasificación de las variables.

La clasificación de la información de los registros administrativos de la Dirección General de Conciliación se vió facilitada,

---

(103) Se está conciente que, en apariencia, el partir de tal material de tipo legal lleva implícito: (a) la existencia en general del conflicto en la sociedad y en el campo laboral en lo específico (b) que el conflicto es negociable como condición de funcionamiento de la sociedad; y (c) que la mediación del conflicto se deriva de un marco jurídico y se lleva a cabo mediante la intervención del Estado. Esto, metodológicamente, se podría criticar diciendo que el material, punto de partida del análisis, nos está predeterminando las conclusiones frente al marco conceptual inicial. Sin embargo, al entrar al análisis concreto se verá que no es así necesariamente.



adicionalmente, por el carácter mismo de la información. El conjunto total de los registros administrativos de las actividades realizadas por las distintas instituciones públicas que efectúan funciones conciliatorias se generan teniendo como marco de referencia a la Ley Federal del Trabajo.

El hecho de tener la información una base jurídica común le imprime a los registros una continuidad en el tiempo que se manifiesta por el mantenimiento del procedimiento seguido para su elaboración: invariablemente primero se anotan las partes en conflicto, la existencia o no de huelga y finalmente los acuerdos a que se llegan para dar fin al conflicto. La ventaja de que la información tenga una base jurídica común no radica únicamente en el hecho de que permite su clasificación y la comparabilidad en el tiempo, sino que, adicionalmente asegura que se pueda contar con un marco de referencia común para comparar los resultados que se obtengan y los que se deriven de investigaciones concretas relacionadas con otros aspectos de la conciliación.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se procedió a efectuar una primera clasificación en base a un criterio legal subrayando lo marcado por la Ley en lo referente a: (a) los casos que acepta co-

mo causas que producen al proceso de conciliación; (b) los medios que faculta a los trabajadores para ejercer presión al patrón para la rápida y justa resolución de sus demandas; (c) las garantías al trabajo que consagra y que son la base de toda negociación contractual y; (d) la determinación de la personalidad jurídica de las dos partes en pugna.

La clasificación que se derivó de estas consideraciones de corte legal se materializó en una forma de captación de la información que se distinguía de la forma ideada con fines estadísticos porque: (a) determina con mucha mayor precisión a los agentes y a los tipos de conflicto que puedan surgir entre ellos y que dan lugar a la necesidad de la conciliación; (b) mediante ella se pueden clasificar los acuerdos en grandes categorías permitiendo así mayores posibilidades de análisis; y (c) hace posible cuantificar los medios de presión a los que legalmente pueden recurrir los trabajadores, medios tales como el emplazamiento a huelga y la huelga misma.

### III.3 Modificación del primer instrumento de captación mediante una prueba piloto.

La primera clasificación se puso a prueba aplicando la forma de

captación elaborada en base a ella (ver apéndice 6) a una -  
fuente de información más compleja (los contratos colectivos de  
trabajo) que a su vez es la fuente de la que se derivan los re-  
gistros de la Dirección General de Conciliación.

Se procedió a probar las clasificaciones mediante el análisis de  
contratos colectivos de jurisdicción federal ya que, como se se-  
ñaló anteriormente, los registros administrativos de la Dirección  
General de Conciliación se elaboran en base a los conflictos en-  
tre empresas y sindicatos de jurisdicción federal. Por esto se  
recurrió a los archivos de la Junta Federal de Conciliación y -  
Arbitraje seleccionando contratos colectivos de las ramas textil,  
automotriz, alimenticia, minera, metalúrgica y químico-farma-  
céutica, escogiendo dos empresas por cada rama: una empresa  
importante ya sea por el número de trabajadores que ocupa o -  
por su alto nivel de productividad, y otra de menor importancia,  
ya que de esta manera se cubría tanto a empresas de las deno-  
minadas dinámicas como aquellas de menor crecimiento en cada  
rama industrial seleccionada. Las ramas se seleccionaron asi-  
mismo con objeto de que abarcaran ramas de punta y estancadas.  
Adicionalmente se incluyó a una de las ramas en donde las rela-  
ciones de trabajo se ven regidas por contratos-ley, como es la  
rama textil.

La muestra de 12 contratos colectivos escogida para la prueba piloto resultó suficiente para conocer que no existe una estructura única en el contenido de los contratos colectivos, habiendo una gran diversidad entre las relaciones laborales a las que hacen referencia y en el grado de desagregación con que se detalla el mismo tipo de relación de trabajo en distintos contratos. No obstante, se corroboró que, a pesar de tal diversidad, las distintas relaciones laborales contractuales corresponden a disposiciones contempladas por el marco de referencia común, la Ley Federal del Trabajo, verificando que el procedimiento empleado para la sistematización de los registros de la Dirección General de Conciliación opera aún para casos más complejos y heterogéneos, como son los representados en los contratos colectivos.

Ahora bien, si la prueba piloto comprobó la operatividad en términos generales de la clasificación adoptada, también hizo ver que se requería una mayor precisión en la forma de captación para la determinación de los acuerdos, surgiendo la necesidad de ampliar el número de variables y de aplicar la técnica de la codificación para la sistematización de la información. Las modificaciones que todo esto trajo consigo dieron lugar a la ne-

cesidad de elaborar un segundo instrumento de captación, al que desde el punto de vista de la presente investigación se considerará como definitivo.

### III.4 El instrumento definitivo de captación.

#### III.4.1 Forma de vaciado de la información una vez incorporadas las modificaciones que resultaron pertinentes.

El sometimiento de la nueva clasificación a la prueba piloto llevó al diseño de una forma de vaciado caracterizada por el incremento de columnas y de subcolumnas, incremento derivado de la mayor precisión de definición de las variables y una aplicación más avanzada de la técnica de codificación, respectivamente. La forma quedó constituida por 61 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 ubican aquellos que sirven para caracterizar el tipo de empresa y de organización obrera que conciernen a la Dirección General de Conciliación. Esta parte comprende desde la colum

na 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"; y (d) finalmente la sección que va desde la columna "incremento de salario" hasta la que registra lo referente a indemnización (ver apéndice 7).

#### III.4.2 Areas de interés.

Las cuatro grandes secciones que dividen al instrumento definitivo de captación son similares a las que agrupan los datos en el instrumento de captación inicial. Esto es así porque ambos instrumentos se ven sujetos a la misma limitación que impone el criterio legal adoptado. De esta manera, las partes que dividen físicamente la forma de vaciado configuran al mismo tiempo las áreas de interés en las que se ordenarán las variables a interrelacionar. Estas áreas de interés se definen de la siguiente manera: (a) por la caracterización del tipo de empresa y de sindicato; (b) por la clasificación de las causas de los conflictos obrero-patronales; (c) por los instrumentos obreros de presión; y (d) por la clasificación de los acuerdos logrados. Como se

aprecia, las áreas de interés comprenden a la clasificación elaborada en base al criterio legal, y lo que distingue al instrumento definitivo de captación de su predecesor es, pues, el nivel de precisión de las variables que permite una mayor riqueza en el análisis que se haga en base a su interrelación. A continuación se describen en detalle cada una de las áreas de interés destacando sus principales variables y los procedimientos que deberán aplicarse para su cuantificación.

#### III.4.2.1 Caracterización del tipo de empresa y de organización obrera.

Esta área está constituida por las variables: número de trabajadores en conflicto, rama de actividad y Entidad Federativa.

La variable referente al número de trabajadores en conflicto requirió que se le sometiera a un cierto tratamiento estadístico para lograr su ulterior interrelación con otras variables. Se le dividió en 6 estratos como resultado de la elaboración de un histograma del total de datos. Si bien los trabajadores en conflicto pueden ser los correspondientes a un sólo departamento de una empresa -en caso de que el conflicto sólo atañea a dicho departamento- en los casos de revisión tanto salarial como del con

trato colectivo de trabajo se involucra a la totalidad de los trabajadores sindicalizados que laboran en una empresa. En estas circunstancias, se consideró a estos datos como equivalentes a tamaño de sindicato u organización obrera involucrada en el conflicto.

Por lo que respecta a la variable rama de actividad, que permite ubicar a las empresas dentro de la actividad económica, se obtuvo en parte mediante la aplicación del catálogo que relaciona la clasificación del Directorio Industrial con las Ramas de Jurisdicción Federal. Esta clasificación se modificó al unir la rama minera con la metalúrgica y al desagregar a las empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias conexas. Se procedió de esta manera porque a la Dirección General de Conciliación acuden, en un número notable, empresas que tienen firmado contrato con diversas secciones del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y porque se decidió separar a los distintos tipos de transporte (aéreo, marítimo y terrestre) y telecomunicaciones por considerar que corresponden a empresas de muy distinta naturaleza e importancia económica.

La variable Entidad Federativa, que es la variable que per-



mite ubicar espacialmente a la empresa, se obtuvo codificando en orden alfabético a los Estados de la República y asignando un número especial en caso de que el conflicto abarcara a más de una Entidad.

En suma, se consideró que, en base a la información disponible, las tres variables anteriores sirven para caracterizar, en términos generales, al tipo de empresa y organización obrera al proporcionar datos relacionados al número del personal ocupado y al tipo de actividad que desarrolla la empresa, datos que permiten la comparación del contenido de esta fuente de información con el procedente de otras fuentes.

#### III.4.2.2 Clasificación de las causas de los conflictos obreros patronales.

La segunda área de interés se compone de las variables relacionadas a los casos que la Ley acepta como causas de conflictos que requieren el proceso de conciliación y, por consiguiente, de la intervención de la Dirección General de Conciliación. De acuerdo a la Ley se distinguieron los conflictos relacionados con la revisión, firma o violación del contrato colectivo y la revisión salarial. Asimismo, la propia Ley señala que la organi

zación obrera en todo momento puede pugnar al patrón si considera que existe un desequilibrio entre los factores de la producción, lo que implica que los conflictos que se atienden en la Dirección puedan surgir por causas distintas de las ya señaladas o bien se pueden presentar como resultado de una combinación de conflictos. De allí la inclusión de una variable que capta una causa más de conflicto: la referente a los cambios en la estructura ocupacional.

#### III.4.2.3 Instrumentos obreros de presión.

La tercera área de interés es la referente a los instrumentos que legalmente puede esgrimir la organización obrera para presionar al patrón en la satisfacción de sus demandas. Las dos variables incluidas en esta área son el emplazamiento a huelga y el estallamiento de la misma. Se puede considerar que la importancia de estas variables radica en que permiten medir el grado de conflictividad que existe entre las partes en pugna.

#### III.4.2.4 Clasificación de los acuerdos logrados.

La cuarta y última área de interés es la referente a los acuerdos que permiten dar fin al conflicto. Todos los acuerdos posibles --

se refieren a las garantías al trabajo que consagra la Ley y que son base de todas las negociaciones contractuales que son obtenidas gracias a la organización obrera en virtud de que ésta goza de personalidad jurídica. Desde este punto de vista, los acuerdos se clasificaron en: (a) acuerdos que logra el sindicato para beneficio de los trabajadores afiliados que laboran en la empresa; (b) acuerdos que se traducen en beneficios económicos para el sindicato considerado como una institución burocrática, y (c) acuerdos que comprometen a la empresa a respetar derechos que corresponden al sindicato como institución con personalidad jurídica.

Los acuerdos que benefician económicamente a los trabajadores fueron clasificados en 11 categorías de variables atendiendo a sus características afines y pudiéndose distinguir en cada una de ellas los principales elementos gracias a la técnica de codificación.

Las once categorías de variables se refieren a los siguientes aspectos de los acuerdos logrados:

- Incremento salarial: esta variable registra los casos en que se concedió un aumento en el salario cuota diaria, anotándose el incremento porcentual en los casos en que se proporciona dicha información.

- Primas relacionada con la antigüedad: se refiere a las distintas primas y prestaciones que obtienen los trabajadores en relación al tiempo que han laborado en la empresa.
- Incentivos o estímulos: con estas variables se pretende conocer en qué medida la empresa está interesada en buscar el incremento de la productividad o el mejoramiento de los servicios prestados por sus trabajadores.
- Prestaciones educativas: esta categoría de variables engloba los egresos en que incurre la empresa en la educación y capacitación de los trabajadores y/o sus familiares.
- Seguridad social: las variables de esta categoría se refieren a las aportaciones económicas que hace la empresa por servicios médicos y fallecimiento no profesional del trabajador y/o sus familiares.
- Mejoramiento social: en esta categoría se agruparon las variables que captan los acuerdos que representan egresos para la empresa cuando esta trata de elevar las condiciones de vida de los trabajadores y sus familiares.

- Caja, fondos y cooperativas: esta categoría se refiere a las aportaciones que hace la empresa al fondo de ahorros, de préstamos y a la formación de cooperativas de consumo, etc.
  
- Cambios en la estructura ocupacional: esta categoría agrupa las variables que captan las modificaciones de la estructura ocupacional de la empresa. Dada su complejidad e importancia se subdividió en dos grupos referentes a cambios internos y externos. Los internos son los cambios en la categoría de las plazas que se relacionan con el aspecto seguridad en el trabajo -cambio de trabajador eventual a trabajador de base- y a la retabulación de plazas - que implica mejoramiento económico del trabajador. Los cambios externos se refieren básicamente a la contratación y despido de la fuerza de trabajo.
  
- Indemnización: esta categoría relaciona las variables que captan acuerdos de origen altamente conflictivo como son las indemnizaciones por rescisión de contrato, reajuste de trabajadores y pago de salarios caídos.
  
- Jornada de trabajo: se incluyó en esta categoría todo lo -

concerniente a la duración, intensidad y remuneración excluyendo el pago del salario cuota diaria de la jornada de trabajo.

- Seguridad y riesgos en el proceso del trabajo: se concentró en esta categoría el problema de la seguridad en el lugar de trabajo, incorporando tanto los acuerdos relacionados al pago de indemnización por muerte o incapacidad profesional del trabajador como las condiciones de seguridad.

En cuanto a los acuerdos que benefician expresamente al sindicato como institución burocrática, estos se englobaron en la categoría de prestaciones al sindicato. Se refieren básicamente a las aportaciones que hace la empresa para el funcionamiento administrativo del sindicato, como pueden ser la ayuda en el pago de la renta y mantenimiento del local, adquisición de automóviles, pago a empleados sindicales o bien pagos que se hacen a los funcionarios sindicales, al comité ejecutivo del sindicato, --  
etc.

En cuanto a los acuerdos que logra el sindicato como institución con personalidad jurídica, estos giran alrededor de cuestiones relacionadas a la cláusula de exclusión, al derecho de fijar cuotas

y a la obligación de la empresa de cobrarlas, etc.

Cabe señalar, por último, que las variables definidas en el área de interés correspondiente a los acuerdos se cuantificaron tomando en consideración su incidencia más no su monto monetario o en días, según fuera el caso, excepto en los casos referentes al incremento salarial y a la duración de la huelga.

III.5            La posibilidad del análisis empírico: las variables clasificadas y la necesidad de implementarlas e interrelacionarlas.

En la sección anterior se describieron las variables "deseables" -ideales- de implementar y factibles de interrelacionar a partir de la información proporcionada por los registros administrativos de la Dirección General de Conciliación. Esto y la descripción adicional de cada uno de los pasos que condujeron a la elaboración del instrumento definitivo de captación y el señalamiento del contenido del mismo, no debe entenderse como un mero intento de presentar un listado final, más o menos ordenado, de variables. Se intentó explicar, más bien, cómo la clasificación final, condicionada por el marco conceptual, un criterio legal y las características del material utilizado, se tradujo en una se-

rie de subconjuntos de variables, susceptibles de interrelación, que permitan fundamentar la investigación de tipo empírico.

Si se toma en consideración que a nivel empírico el análisis y su riqueza posible estarán sujetos a la posibilidad de que se puedan interrelacionar los subconjuntos de variables, también habrá que considerar que el análisis empírico vendrá condicionado directamente por la disponibilidad real de información. Esto es así porque al final de cuentas las variables son celdas que deben ser alimentadas, siendo la información disponible la que les da contenido real a estas variables. Ahora bien, en el desarrollo de la investigación, en la actividad de "alimentación de las variables", resultó que algunas celdas no pudieron ser llenadas, como en los casos de las variables referentes al tipo de organización obrera a la que pertenece el sindicato, el tipo de propiedad y la estructura ocupacional de la empresa. Y aquí cabría preguntarse cómo es posible que esto ocurriera si la clasificación de las variables se derivó directamente del criterio legal adoptado y de las limitaciones impuestas por el material objeto de explotación. La respuesta habría que encontrarla en el hecho de que, en última instancia, la clasificación no surgió mecánicamente de lo antes señalado sino de todo un planteamiento teórico implicado en los tres "niveles de abstracción" expues



tos con anterioridad.

Quedarían por hacer, para cerrar este capítulo, una breve reflexión y una aclaración final. La reflexión es de carácter metodológico y hace referencia al hecho de que toda investigación --- concreta parte de un marco de referencia que permite inicialmente ordenar la realidad estudiada, la que, a su vez, cuando la teoría se aplica a los hechos observados, hará ver la necesidad de modificar el marco inicialmente adoptado como punto de partida. Una vez llevadas a cabo las modificaciones se vuelve a estudiar la misma realidad con el nuevo marco. Este procedimiento de -- aproximaciones sucesivas se puede repetir de manera indefinida.

Es precisamente con el hecho anterior con el que se relaciona -- la aclaración final. Como se mencionó anteriormente, la clasificación de variables resultó más amplia que las variables que -- fueron factibles de implementar de acuerdo a las áreas de interés seleccionadas y al material que las alimentó. Esto implica, para el desarrollo posterior de la investigación, básicamente dos alternativas: a) recurrir a otras fuentes de información -- para "alimentar" las celdas faltantes o bien modificar las propias fuentes iniciales de información para imprimirle una mayor -- profundidad al análisis en una etapa posterior de la investigación --

y, en base a los resultados que se obtengan, someter a revisión el marco conceptual; b) realizar la investigación únicamente con las variables alimentadas y factibles de interrelacionar.

Se eligió la segunda alternativa dado que la pretensión de cubrir todas las variables involucradas en un modelo general de conciliación en México rebasaba los objetivos del presente trabajo, tanto porque por su propia naturaleza este trabajo estaba sujeto desde un principio a limitaciones de tiempo y espacio como por el hecho de tratarse únicamente de un investigación parcial o subproyecto del proyecto global Sistema de Información de la Conciliación Laboral.

## CAPITULO IV

## El análisis empírico.

En este Capítulo se intentarán reunir los elementos presentados en los capítulos anteriores, tanto en lo relativo a las teorías - generales que dan lugar al marco conceptual, como en lo referente al campo y método de la investigación, así como los procedimientos utilizados para transformar la información en datos cuantitativos, base de la investigación empírica. Se utilizará - este conjunto de elementos como la estructura que permita las - relaciones entre los datos empíricos obtenidos de los casos resueltos mediante la intervención de la Dirección General de Conciliación de la ST y PS. Por caso resuelto se considera a to do conflicto obrero-patronal que es solucionado conciliatoriamente y al que los agentes en pugna acuerdan ratificar ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aunque esto no implique - - siempre que la totalidad sea ratificada efectivamente.

El Capítulo está constituido básicamente por el análisis de 320 casos resueltos durante el período Julio 1976 - Junio 1977. -- Se considera que este período, aunque insertado en la coyuntura, al cubrir dos etapas bien definidas tanto desde el punto de - vista político -cambio de régimen- como económico -devaluación del peso con la concomitante agudización del proceso inflacionario- permite su separación semestral. Las cuatro áreas -

de interés que se establecieron a partir del marco conceptual para la captación de los datos se traducen en la división del análisis empírico en cuatro secciones.

La primera sección corresponde al área de interés que contempla las variables tendientes a caracterizar a los agentes que concurren a la Dirección General de Conciliación. En ella se intentará destacar si los casos resueltos, a pesar de representar un número reducido de empresas, constituyen una muestra significativa del universo de empresas de jurisdicción federal en cuanto a su relevancia económica. Se adelanta que, en virtud de las limitaciones en la interrelación de variables impuestas por la disponibilidad de información, se acudirá a comparaciones con otras fuentes de información. Los resultados que se obtengan en esta sección se considerarán como una aproximación general que se definirá más claramente a medida que se desarrollen las siguientes secciones del análisis y se tengan más elementos de juicio.

La segunda sección se deriva del área de interés representada por la clasificación de las causas de los conflictos obrero-patronales. Esta sección se ocupará de la agrupación de los agentes según las causas de los conflictos que se suscitan entre ellos.

La tercera sección, referente al área de interés integrada por las variables que definen a los instrumentos de presión sindical, estudia los casos resueltos de acuerdo a si fueron precedidos o no por emplazamiento a huelga o por el estallamiento de la huelga misma. Estos elementos servirán como indicadores del grado de conflictividad en los casos resueltos por la Dirección General de Conciliación.

En la cuarta sección, correspondiente al área de interés referente a los acuerdos utilizados para dar fin a los conflictos, se intentará medir, a través del análisis de la incidencia de los acuerdos, el comportamiento de los sindicatos en la coyuntura representada por los dos semestres analizados.

Finalmente, cabe señalar que la congruencia entre los capítulos anteriores (sobre todo el tercero en donde se explican los procedimientos de cuantificación ajustados a un marco conceptual y a las limitaciones de la información) y el Capítulo cuarto dividido, como ya se señaló, de acuerdo a las áreas de interés establecidas en los instrumentos de captación, permitirá desprender las conclusiones y recomendaciones que son tema del capítulo siguiente y último.

#### IV.1 Caracterización de los agentes que concurren a la Dirección General de Conciliación (DGC).

En este punto se presentarán algunos elementos tendientes a caracterizar el tipo de empresa y sindicato que concurren a la DGC, para solucionar sus conflictos obrero-patronales. Para esto se señalará, primero, qué peso cuantitativo se les puede atribuir como casos dentro del universo constituido por las empresas registradas en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA). A continuación se indicará el peso cualitativo que tienen las empresas y sindicatos en relación al conjunto de la actividad económica. Para ello se considerarán, en conjunto, a empresa y sindicato en virtud de que las variables posibles de interrelacionar son comunes a ambos.

##### IV.1.1 Relación numérica de los casos atendidos por la DGC.

A la DGC, como parte constitutiva del proceso de conciliación en México con funciones específicas, le compete, en principio, todo conflicto colectivo que se suscite entre la empresa y el sindicato correspondiente a cualquiera de las ramas de jurisdicción federal, exceptuando las que se rigen por contrato-ley (textil, hulera y azucarera) y que están registradas en la JFCA.

Si bien los datos que proporciona la JFCA referentes al total de casos que atiende no son comparables con los de la DGC, debido a que la mayoría de los datos de la JFCA no distinguen entre conflictos colectivos e individuales, es posible tener una idea general del número de casos que atiende la DGC, en relación al total de casos de la JFCA, a través de la relación de emplazamientos a huelga en que intervienen las dos instituciones. Se considera a esta relación como un indicador bastante confiable por tres motivos:

- a) Todos los emplazamientos a huelga en que interviene la DGC son registrados por la JFCA;
- b) Los emplazamientos a huelga excluyen los conflictos individuales que no son competencia de la DGC; y
- c) Adelantándonos, podemos señalar que alrededor del 90% de los casos atendidos por la DGC, en el período de estudio, emplazaron a huelga.

Considerando lo anterior, las dos series son comparables y se refieren a la principal actividad de la DGC: intervenir en conflictos con emplazamiento a huelga.



El cuadro 1 nos muestra que en realidad el papel que desempeña la DGC en el área de la conciliación es reducido en términos -- cuantitativos pues atendió a sólo el 6.3% de los emplazamientos

### CUADRO 1

#### RELACION DE EMPLAZAMIENTOS A HUELGA ATENDIDOS POR LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION

Julio 1976 - Junio 1977

PERIODO	JFCA <sup>†</sup> (1)	DGC	2/1 (%)
Julio - Diciembre 1976	3 242	121	3.7
Enero - Junio 1977	1 411	171	12.1
Julio 1976 - Junio 1977	4 653	292	6.3

FUENTE: Memoria de Labores de la ST y PS, Sept. 1975 - Agosto 1976, México, 1976.

Memoria de Labores de la ST y PS, Sept. 1976 - Agosto 1977, CENIET, México, 1977.

Informes de Labores, Julio 1976 - Junio 1977, -- Dirección General de Conciliación, ST y PS.

\* Excluye ramas textil, hulera y azucarera.

a huelga presentados ante la JFCA. Sin embargo, se debe señalar que el porcentaje se vió disminuido por el incremento extraordinario que hubo de emplazamientos en virtud del incremento salarial promedio del 20% recomendado por el Presidente a raíz de la primera devaluación del peso. En todo caso, la participación de la DGC oscila alrededor del 10%, que sigue siendo bajo en relación al total de emplazamientos a huelga de jurisdicción federal excepto ramas textil, hulera y azucarera.

Por lo que respecta a las actividades desarrolladas al interior de la DGC, el cuadro 2 nos señala que aunque en los últimos

#### CUADRO 2

##### RELACION DE CASOS ATENDIDOS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION SEPTIEMBRE 1973 - JUNIO 1977.

PERIODO	No. DE CASOS	PROMEDIO MENSUAL
Sept. 73 - Ago. 74	150	12.5
Sept. 74 - Ago. 75	143	11.9
Ago. 75 - Sept. 76	240	20.0
Jul. 76 - Dic. 76	123	20.5
Ene. 77 - Jun. 77	197	32.8
Jul. 76 - Jun. 77	320	26.7

FUENTE: Memorias de Labores de la ST y PS, Sept. 73-Ago.76. Informe de Labores, Julio 1976 - Junio 1977, Dirección General de Conciliación, ST y PS.

cuatro años ha visto duplicado el número de casos resueltos, su participación sigue siendo reducida dentro del contexto de la con ciliación de conflictos colectivos de jurisdicción federal.

El incremento en el promedio mensual de casos atendidos se -- puede explicar, en parte, por dos motivos:

- a) El aumento de 17 a 21 ramas de jurisdicción federal en - 1975, siendo las cinco incorporadas las correspondientes a: fabricación y ensamble de vehículos automotores; productos químicos - farmacéuticos y medicamentos; celulosa y papel; aceites y grasas vegetales; empacadora y enlatadora de alimentos y embotelladora de refrescos y aguas naturales y - gaseosas.
- b) El decreto Presidencial que reforma el artículo 570 de la - Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial con fecha 30 de septiembre de 1974 sobre revisión de salarios ca da año en lugar de cada dos.

Como resultado del aumento de las actividades de la DGC se incrementó en 1976 el número de conciliadores que pasó de 12, que había desde 1953, a 16.

#### IV.1.2 Importancia cualitativa del papel de la DGC.

De lo anteriormente expuesto se puede observar que la DGC juega un papel, en términos numéricos, hasta cierto punto de poca importancia y que si bien ha ido aumentando sus actividades éstas siguen manteniéndose en un nivel bastante bajo en relación a las desempeñadas por la JFCA en materia de conflictos colectivos. A continuación se verá qué relevancia cualitativa tienen los casos tratados en la DGC, sobre todo a través del señalamiento de las principales características de las empresas y sindicatos que concurren a resolver conciliatoriamente sus conflictos obrero-patronales.

##### IV.1.2.1 Ubicación geográfica.

La distribución geográfica de los conflictos resueltos por la DGC se encuentra en el cuadro 3; de acuerdo a este cuadro se pueden destacar los siguientes hechos:

- a) En sólo cuatro Entidades Federativas (Distrito Federal, Nuevo León, México y Veracruz) se suscitan el 40.1% de los conflictos durante el período de estudio, mientras que, por el contrario, seis Entidades (Campeche, Chiapas, Nayarit, Quintana Roo, Tabasco y Tamaulipas) no registran ningún conflicto.

CUADRO 3

DISTRIBUCION POR ENTIDAD FEDERATIVA DE LOS CONFLICTOS  
OBRERO - PATRONALES

Entidad Federativa	P E R I O D O					
	jul. 1976-dic. 1976		enero 1977-junio 1977		julio 1978-junio 1977	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Aguascalientes	1	0.8	2	1.0	3	0.9
Baja California Norte	-	-	2	1.0	2	0.6
Baja California Sur	2	1.6	2	1.0	4	1.3
Campeche	-	-	-	-	-	-
Coahuila	5	4.1	19	9.7	24	7.5
Colima	2	1.6	1	0.5	3	0.9
Chiapas	-	-	-	-	-	-
Chihuahua	2	1.6	13	6.6	15	4.7
Distrito Federal	18	14.7	28	14.3	46	14.4
Durango	4	3.3	6	3.0	10	3.1
Guanajuato	3	2.4	9	4.6	12	3.8
Guerrero	-	-	2	1.0	2	0.6
Hidalgo	7	5.7	8	4.1	15	4.7
Jalisco	4	3.3	2	1.0	6	1.9
México	15	12.2	29	14.8	44	13.8
Michoacán	4	3.3	5	2.5	9	2.8
Morelos	1	0.8	2	1.0	3	0.9
Nayarit	-	-	-	-	-	-
Nuevo León	1	0.8	14	7.1	15	4.7
Oaxaca	2	1.6	4	2.0	6	1.9
Puebla	-	-	1	0.5	1	0.3
Querétaro	1	0.8	1	0.5	2	0.6
Quintana Roo	-	-	-	-	-	-
San Luis Potosí	3	2.4	9	4.6	12	3.8
Sinaloa	2	1.6	-	0.0	2	0.6
Sonora	4	3.3	-	0.0	4	1.3
Tabasco	-	-	-	0.0	-	-
Tamaulipas	-	-	-	0.0	-	-
Tlaxcala	2	1.6	3	1.5	5	1.6
Veracruz	11	9.0	12	6.1	23	7.2
Yucatán	3	2.4	1	0.5	4	1.3
Zacatecas	7	5.7	11	5.6	18	5.6
Varias entidades	9	7.3	5	2.5	14	4.3
Nacional	0	7.3	5	2.5	14	4.3
Opera Internacionalmente	1	0.8	1	0.5	2	0.6
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>100.0</b>	<b>197</b>	<b>100.0</b>	<b>320</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

- b) En las Entidades Federativas caracterizadas por sus importantes zonas mineras (Coahuila, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Zacatecas y San Luis Potosí) se presentan el 33.2% de los conflictos ocurridos en el mismo período.
- c) Los conflictos, considerados semestralmente, tienden a concentrarse en los dos grupos de Entidades señaladas anteriormente. Por una parte, el grupo de Entidades con más conflictos aumentó su participación, considerada semestralmente, del 36.7% al 41.85% y, por otra, las Entidades mineras lo hicieron del 25.2% al 38.2%; en conjunto su participación crece del 61.9% al 80% del total de conflictos de un semestre a otro.

Considerando los hechos anteriores puede señalarse al respecto que la distribución geográfica de los conflictos refleja, en cierto modo, la concentración de la actividad económica a nivel estatal. Sin embargo, destaca la ínfima participación de Puebla, debido a que la rama textil --su principal actividad industrial-- queda fuera de la competencia de la DGC. Asimismo es notable la baja participación de Nuevo León, que a pesar de ser uno de los centros industriales más importantes del país, en el semestre Julio - Diciembre 1976 sólo tuvo un conflicto (0.8% -

del total) mientras que de los 15 que se registraron en el siguiente semestre 11 correspondieron a la rama siderúrgica y, de estos últimos, todos correspondieron a una sola empresa.(104) - Se puede interpretar que esta baja participación refleja el hecho de que las principales empresas de esta entidad tienen firmado - contrato colectivo con sindicatos afiliados a la Federación de Sindicatos Independientes de Nuevo León (sindicatos "blancos").

La participación de las Entidades Federativas mineras se explicará en el siguiente punto, donde se ubican los casos según la Rama de Actividad.

#### IV.1.2.2 Ubicación de la actividad económica.

El grupo más numeroso de empresas en conflicto durante el período Julio 1976 - Junio 1977 correspondió a las empresas mineras y metalúrgicas que conjuntamente constituyen el 43.6% del total, viendo incrementada su participación semestral de un ---

---

(104) Los conflictos corresponden a la empresa "Fundidora de Monterrey, S.A." y se iniciaron a raíz de una serie de problemas de ampliación departamental que involucraba - a parte de los trabajadores de la sección 67, del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la República Mexicana (SNTMMRM). Se llevaron a cabo sucesivamente distintos acuerdos pero finalmente estalló la huelga declarada por las secciones 67 y 68 del SNTMMRM.

38.8% a un 48.2%. El siguiente grupo más numeroso es el de las empresas que prestan servicios, con un 19.2% del total de casos, pero a diferencia del anterior su participación semestral se vió disminuida, pues de representar el 30.6% en el semestre Junio - Diciembre 1976, bajó a 12.1% del total en el siguiente semestre (Ver cuadros 4, 4.1 y 4.2).

La presencia casi mayoritaria de empresas de la rama minera-metalúrgica se puede explicar, en una primera instancia, porque estas han demostrado ser empresas con sindicatos tradicionalmente conflictivos y su "grado de conflictividad" como se verá más adelante, juega un papel importante para la intervención de la DGC. Además, se puede agregar que a pesar de que la inmensa mayoría de los sindicatos de esta rama constituyen secciones del SNTMMRM -como ocurre en las empresas siderúrgicas, exceptuando TAMSA- la estructura organizativa del SNTMMRM les otorga un gran margen de autonomía a las secciones no interviniendo, por ejemplo, directamente el Comité Ejecutivo Nacional salvo en casos de huelga inminente, permitiendo que las propias Secciones decidan emplazar o no a huelga (105).

---

(105) Cfr.: R. U. Miller, "The Role of Labor Organizations in a Developing country: The Case of Mexico," Cornell University, N.J., 1966.



CUADRO 4

REVISIONES DE CONTRATO ATENDIDOS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION POR RAMAS DE ACTIVIDAD SEGUN TAMAÑO DEL SINDICATO. PERIODO JULIO 1976 -JUNIO 1977.

Rama de Actividad	1 - 25		26 - 75		76 - 225		226 - 525		526 - 1000		+ de 1000		Total	
	No. abso luto	%	No. abso luto	%	No. abso luto	%	No. abso luto	%	No. abso luto	%	No. abso luto	%	No. abso luto	%
Siderurgia	-	-	-	-	-	-	2	5.4	1	4.5	1	6.3	4	2.7
Minero-Metal.	7	63.0	10	45.5	21	55.3	19	51.4	11	50.0	6	37.0	74	50.7
Ind. Cemento	-	-	1	4.5	3	7.9	4	10.8	-	-	-	-	8	5.5
Transporte Aéreo	1	9.1	2	9.2	2	5.3	1	2.7	1	4.5	1	6.3	8	5.5
Transporte Marítimo	1	9.1	2	9.2	1	2.6	-	-	-	-	-	-	4	2.7
Transporte Terrestre	-	-	-	-	1	2.6	2	5.4	2	9.2	1	6.3	6	4.1
Q. y Petroquímica	1	9.1	1	4.5	1	2.6	2	5.4	2	9.2	1	6.3	8	5.5
I. de A. y Grasas Veg.	-	-	1	4.5	3	7.9	2	5.4	-	-	-	-	6	4.1
Servicios	-	-	-	-	1	2.6	2	5.4	-	-	1	6.3	4	2.7
I. Encl. Refrescos	1	9.1	-	-	-	-	-	-	3	13.6	-	-	4	2.7
I. Celulosa y Papel	-	-	1	4.5	1	2.6	2	5.4	1	4.5	1	6.3	6	4.1
Telecomunicación	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.5	1	6.3	2	1.4
I. Emp. y en la Alim.	-	-	1	4.5	2	5.3	1	2.7	-	-	1	6.3	5	3.5
I. Fab. de V. Autom.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.3	1	0.7
Cinematografía	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Máq. y E. Elec. Elec.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Insuf. Especificadas	-	-	3	13.6	2	5.3	-	-	-	-	1	6.3	6	4.1
<b>T o t a l</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>	<b>38</b>	<b>100.0</b>	<b>37</b>	<b>100.00</b>	<b>22</b>	<b>100.00</b>	<b>16</b>	<b>100.00</b>	<b>146</b>	<b>100.0</b>

FUENTE:

Elaborado en el CENIET, en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

**CUADRO 4.1**  
**TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES,**  
**POR RAMA DE ACTIVIDAD, ATENDIDOS POR LA**  
**DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION, PERIODO: JULIO 1976 - DICIEMBRE 1976**

Rama de Actividad	Conflictos		Trabajadores involucrados		Promedio de Trabajadores por Conflicto	% de Trabajadores % de Conflictos
	No. Absoluto	%	No. Absoluto	%		
Minero Metalúrgica	47	38.8	12552	23.3	267	0.60
Ind. del Cemento	5	4.1	1030	2.0	216	0.49
Transporte Aéreo	13	10.7	9908	18.4	762	1.72
Transporte Marítimo	7	5.8	269	0.5	38	0.09
Transporte Terrestre	6	5.0	2057	3.8	342	0.76
Ind. Química y Petroquímica	5	4.1	1317	2.4	268	0.59
Ind. de Aceites y Grasas Vegetales	3	2.5	259	0.5	86	0.20
Servicios	7	5.8	1374	2.6	196	0.45
Ind. Embotelladora de Refrescos	7	5.8	4211	7.8	602	1.34
Ind. de Celulosa y Papel	3	5.0	6825	12.7	1137	2.54
Telecomunicaciones	4	3.3	4050	7.5	1012	2.27
Ind. Empacadora de Alimentos	2	1.7	1345	4.4	1172	2.59
Ind. de fabricación y ensamblaje de vehículos automotrices Insuficientemente especificados	1	0.8	3850	7.2	3850	9.00
	8	6.6	3712	6.9	464	1.05
<b>TOTAL</b>	<b>121*</b>	<b>100.0%</b>	<b>53809</b>	<b>100.0%</b>	<b>445</b>	<b>1.0</b>

\* De los 123 casos atendidos en este período, se consideran las estadísticas con respecto a 121 que son los que tienen reportado el número de trabajadores en el informe. Los dos casos -- excluidos corresponden a la rama minero-metalúrgica.

**FUENTE:** Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

CUADRO 4.2

TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN LOS CONFLICTOS OBRERO - PATRONALES, POR RAMA DE ACTIVIDAD, ATENDIDOS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION, PERIODO: ENERO 1977 - JUNIO 1977

Rama de Actividad	Conflictos No. Ab solutos	%	Trabajadores Involucrados No. Ab solutos	%	Promedio de trabajadores por conflicto	% de Trabajadores % de Conflictos
Minero Metalúrgica	92	48.2	38536	32.3	419	0.67
Siderurgia	14	7.3	17487	14.7	2128	2.0
Industria del Cemento	13	6.8	3186	2.7	245	0.40
Transporte Aéreo	3	1.6	6786	5.9	2320	3.60
Transporte Marítimo	4	2.1	457	0.4	114	0.19
Transporte Terrestre	8	4.2	2712	2.3	339	0.55
Industria Química y Petroquímica	12	6.3	2618	2.2	219	0.35
Industria de Aceites y Grasas Vegetales	5	2.6	911	0.8	182	0.31
Servicios	3	1.6	2907	2.4	960	1.50
Industria Embotelladora de Re- frescos	3	1.6	3568	3.0	1189	1.88
Industria de Celulosa y Papel	8	4.2	2802	2.3	350	0.55
Telecomunicaciones	4	2.1	23102**	19.4	5776	9.24**
Industria Empacadora y Enlata- dora de Alimentos	9	4.7	5645	4.7	627	1.00
Industria de Fabricación y En- samble de Vehículos Automotri- ces	3	1.6	3160	2.6	1053	1.63
Industria Cinematográfica	1	0.5	800	0.7	800	1.40
Máquinaria, Equipo Eléctrico, - Electrónica	2	1.0	2030	1.7	1015	1.70
Insuficientemente Especificado	7	3.6	2259	1.9	323	0.59
T o t a l	191*	100 %	119166	100 %	624	1.00

\* De los 197 casos atendidos en este periodo, sólo se consideran las estadísticas con respecto a 191, que son los que tienen reportado el número de trabajadores en el informe. De los 6 casos excluidos 3 corresponden a la rama siderúrgica, como a la de química y petroquímica y 2 a la industria empacadora y enlatadora de alimentos.

\*\* Se incluye el conflicto de Teléfonos de México, que involucró a 22,000 trabajadores.

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

Ahora bien, si predominan las empresas con actividades industriales, o directamente ligadas a ella -minería- un buen porcentaje - corresponde a empresas con actividad terciaria, en virtud de que son de jurisdicción federal, entre otras, las empresas descentralizadas o paraestatales que se localizan en zonas federales o actúan en virtud de contratos federales. En estas circunstancias - se encuentra la rama del transporte que representó el 21.5% de - los casos resueltos durante el semestre Julio - Diciembre 1976 - (ver cuadro 4.1) que, como se verá más adelante, resultó par-- ticularmente conflictiva.

#### IV.1.3 Importancia económica de las empresas.

Si del punto anterior se desprende que los casos resueltos por - la DGC cubren las principales ramas de la actividad económica - (con excepción de la agrícola), la relevancia económica de las -- empresas que acuden a conciliación se puede medir, indirecta--- mente, comparando el número de trabajadores promedio involu- - crados por ramas de actividad (datos elaborados en base a la in- formación de los casos resueltos por la DGC) con los datos - - censales industriales más recientes. Si bien se tiene en cuen-- ta que en un sentido estricto las dos fuentes son difícilmente -- comparables, ya que por una parte los casos que registra la -

DGC no se refieren a otras tantas empresas registradas en los Censos Industriales ni el número de trabajadores consignados representa la totalidad del personal ocupado y, por otra, las fuentes corresponden a períodos distintos, no obstante se considera que aunque el indicador logrado con la comparación sea un indicador bastante burdo, de todas maneras sirve para delimitar el tipo de empresa. En efecto, este indicador nos señala que, al menos por lo que atañe a las ramas contempladas en el cuadro 5, las empresas son, desde el punto de vista de la estructura ocupacional, de las más importantes de su rama. Comparando los datos censales correspondientes al promedio de trabajadores por establecimiento del estrato de establecimientos con más de 100 trabajadores se ve que, con excepción de la industria del cemento, este promedio es superado, por mucho, por el promedio correspondiente al de los trabajadores involucrados en los casos tratados por la DGC (106).

---

(106) Otro indicador que sirve para medir la importancia económica de las empresas se basa en los datos proporcionados por la lista de las 500 empresas más grandes de México, en base al volumen de ventas, elaborada por la Revista Expansión. En ella se puede apreciar que 369 empresas pueden ser, de acuerdo a su actividad económica, de la competencia de la DGC. De estas 369, el 20% sí acudieron a la DGC en el período de estudio. Cabe señalar que dentro del grupo de las 50 mayores, 37 son de la competencia de la DGC, y de ellas el 48.7% (18) acudió. Revista Expansión, año IX, Vol. IX, No. 223, Ago. 31, 1977.

CUADRO 5

RELACION DEL NUMERO DE TRABAJADORES POR RAMAS DE ACTIVIDAD

Ramas de Actividad	No. trabajadores en conflicto* por caso	No. trabajadores** por establecimiento	No. trabajadores** por establecimiento con - más de 100 trabajadores.
Manufacturas de productos alimenticios. (Ind. Empacadora y Enlatadora de Alimentos).	726	6	331
Elaboración de Bebidas (Ind. - Embotelladora de Refrescos).	778	32	323
Fab. de Pasta de Celulosa, Pa- pel, Cartón y Prod. (Ind. Celu- losa y Papel).	668	61	285
Fab. de Prod. Min. Nomet. - (Cemento).	237	11	332
Construcción, Ensamble, Rec., Rep. de Eq. Transporte (Ind.- Fab. y Ensamble de Vehículos Automotores)	1753	84	499
Industrias Metálicas Básicas - (Siderurgia).	1029	210	568

FUENTE:

\* Cuadros 4.1 y 4.2

\*\* J.L. Vega, "Estadísticas de la ocupación por sectores económicos", CENIET, México, 1977, Cuadros 3.4.1.2 y 3.4.1.3, elaborados en base a datos del IX Censo Industrial, - 1971, DCE, SIC, México, 1974.

Cabe aclarar que si bien, en términos generales, las empresas analizadas se ubican, desde el punto de vista del número de trabajadores en conflicto, en la cúspide de la estructura ocupacional, también reproducen al interior del conjunto analizado el aspecto de concentración de la mayoría de los trabajadores en un reducido número de empresas (107). En efecto, los casos que involucran a 526 ó más trabajadores (afiliados sindicales que laboran en una empresa) constituyen el 25.2% del total de casos, pero representan al 77.6% de los sindicalizados registrados durante el período Julio 1976 - Junio 1977 (ver cuadro 6 y gráficas 1 y 1.1). Por otro lado, y en el otro extremo, tenemos que en el estrato de 1 - 75 se encuentran el 28.5% de los casos y sólo el 2.1% del total de los sindicalizados.

Separando el análisis global anterior por semestre, se puede observar la tendencia, en términos relativos, de hacer más selectivos los casos que se atienden por la DGC. Vistos semestralmente, los casos dentro de los estratos entre 1 y 225 trabajado

---

(107) Si se recuerda que los 320 casos resueltos por la DGC, por una parte, no corresponden a otras tantas empresas ya que una empresa puede originar más de un caso y, por otra, ciertos casos involucran solo a una parte de los trabajadores de una empresa, se observará que el número de trabajadores registrados por caso no refleja fielmente el tamaño real de las empresas.

CUADRO 6

DISTRIBUCION DE CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES Y TRABAJADORES INVOLUCRADOS POR TAMAÑO DE SINDICATO, EN LOS CASOS ATENDIDOS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION. PERIODO: JULIO 1976 - JUNIO 1977

Tamaño de Sindicato (No. Trabajadores)	Número de Conflictos	%	Número de Trabajadores en cada estrato	%
1 - 25	31	9.9	510	0.3
26 - 75	58	18.6	3059	1.8
76 - 225	76	24.4	10237	5.9
226 - 525	67	21.5	24951	14.4
526 - 1000	43	13.8	30070	17.4
+ 1000	37	11.8	104,148	60.2
T o t a l	312*	100.0	172,975	100.0

\* De los 320 casos atendidos en este período se consideran las estadísticas con respecto a 312 que son los que tienen reportado el número de trabajadores.

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de - Conciliación, ST y PS.



CUADRO 6.1

DISTRIBUCION DE CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES Y TRABAJADORES INVOLUCRADOS  
 POR TAMAÑO DE SINDICATO, EN LOS CASOS ATENDIDOS POR LA DIRECCION  
 GENERAL DE CONCILIACION PERIODO: JULIO 1976 - DICIEMBRE 1976.

Tamaño de Sindicato (No. de Trabajadores)			Número de Conflictos	%	Número de Trabajadores en cada Estrato	%
1	-	25	17	14.0	281	0.5
26	-	75	22	18.2	1,156	2.2
76	-	225	33	27.3	4,437	8.3
226	-	525	21	17.4	7,594	14.1
526	-	1000	15	12.4	11,031	20.5
+		1000	13	10.7	29,310	54.4
T o t a l			121*	100 %	53,809	100%

\* De los 123 casos atendidos en este período, se consideran las estadísticas con respecto a 121 que son los que tienen reportado el número de trabajadores en el informe.

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PG.

CUADRO 6.2

DISTRIBUCION DE CONFLICTOS OBRERO - PATRONALES Y TRABAJADORES INVOLUCRADOS  
 POR TAMAÑO DE SINDICATO, EN LOS CASOS ATENDIDOS POR LA DIRECCION  
 GENERAL DE CONCILIACION. PERIODO: ENERO 1977 - JUNIO 1977.

Tamaño de Sindicato (No. de Trabajadores)			Número de Conflictos	%	Número de Trabajadores en cada Estrato	%
1	-	25	14	7.3	229	0.2
26	-	75	36	13.8	1903	1.6
76	-	225	43	22.5	5800	4.9
226	-	525	46	24.1	17357	14.5
526	-	1000	28	14.7	19039	16.0
+		1000	24	12.6	74838	62.8
T o t a l			191 *	100 %	119166	100 %

\* De los 197 casos atendidos en este período, se consideran las estadísticas con respecto a 191 que son los que tienen reportado el número de trabajadores en el informe.

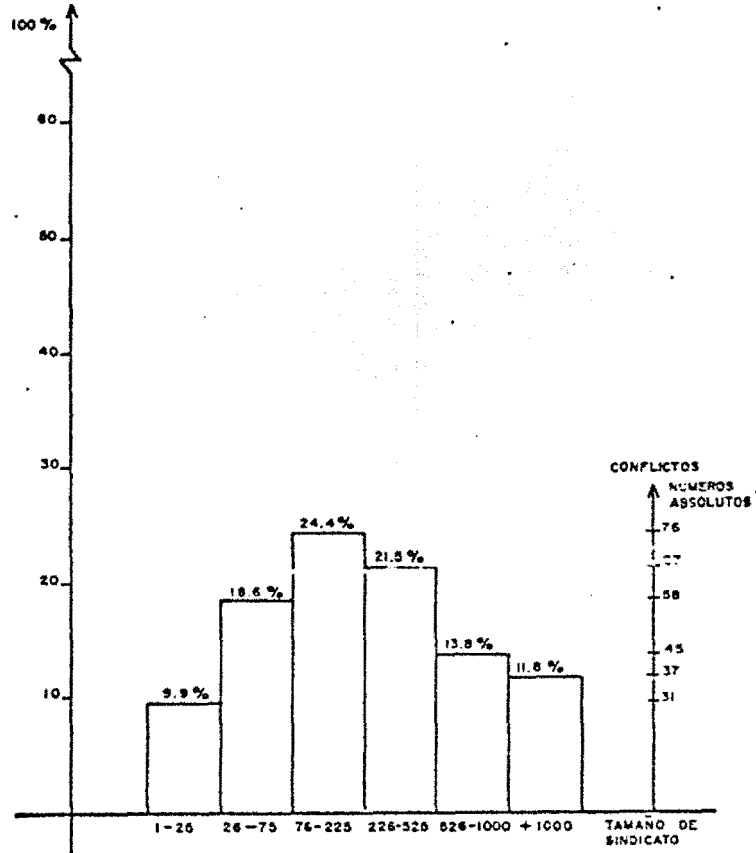
FUENTE:

Elaborado en el CENILET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

GRAFICA I

DISTRIBUCION DE CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES  
POR TAMAÑO DE SINDICATO

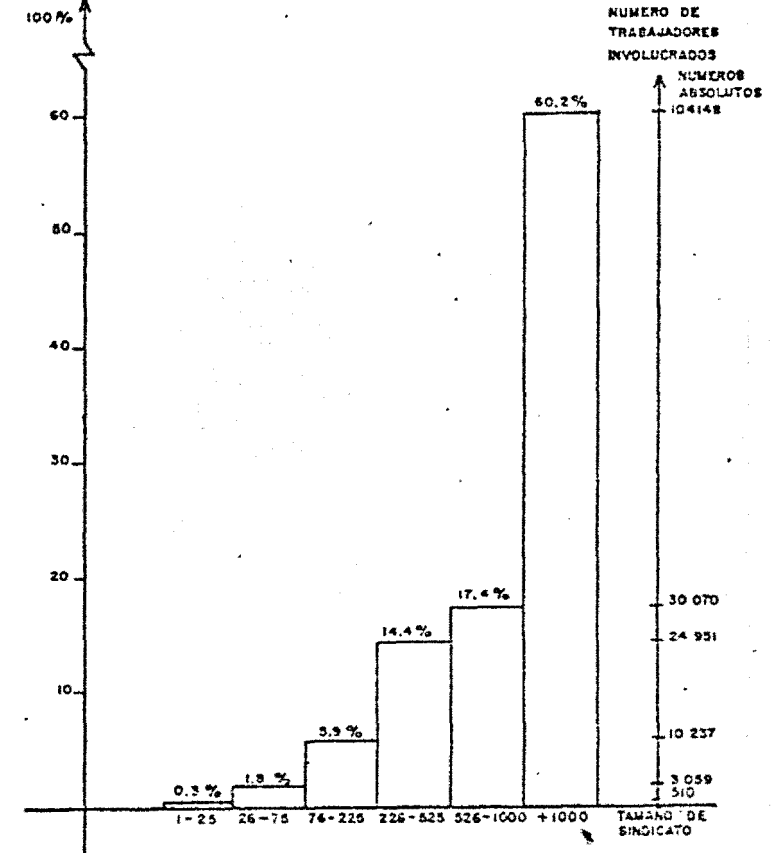
(JULIO 1976 - JUNIO 1977)



NUM. DE CONFLICTOS: 312  
FUENTE: CUADRO 6

GRAFICA I.I

DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN  
CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES POR TAMAÑO  
DE SINDICATO (JULIO 1976 - JUNIO 1977)



NUM. DE TRABAJADORES: 172976  
FUENTE: CUADRO 6

res redujeron su participación. En general la participación de todos los estratos (hasta antes del de más de 1000) se redujo - por el gran aumento de los casos del estrato más alto. (108).

Por último, queda por señalar que en el desarrollo de los puntos subsiguientes se dispondrá de más elementos para caracterizar mejor a los agentes que concurren a la DGC.

---

(108) Si se excluye el caso de "Teléfonos de México, S.A." que, con sus 22,000 trabajadores reportados, en cierta medida sesga los resultados, en especial para el semestre Enero-Junio 1977, se confirmará que persiste la selectividad, sólo que en detrimento de los estratos abajo del de 226 - 525, manteniéndose igual el porcentaje de trabajadores involucrados en los estratos de 526 - 1000 y más de 1000. El único estrato que aumenta su participación es el de 226 - 525. -- Así, considerando o no el caso de "Teléfonos de México, S.A.", se constata que se tiende a reducir el número de casos involucrados en los estratos más bajos.

#### IV.2 Causas de los conflictos obrero - patronales en los casos atendidos por la Dirección General de Conciliación.

En el punto anterior se señaló que las actividades de la DGC se habían duplicado en los últimos años manifestándose este hecho en el incremento progresivo en el número de casos resueltos, o sea, de los conflictos obrero - patronales solucionados conciliatoriamente. Esta tendencia se observa claramente en el cuadro 7 ya que del total de los casos atendidos durante el período de estudio el 61.5% se resolvieron en el semestre de Enero - Junio 1977 y el promedio mensual de casos se elevó en este semestre de 20.5 a 32.8 casos resueltos.

##### IV.2.1 Análisis de las causas de los conflictos.

Los casos que trata la DGC pueden surgir de conflictos de distinta naturaleza. La ley específicamente señala y reglamenta todo lo concerniente a la revisión anual del Contrato Colectivo de Trabajo en donde se pueden someter a revisión todas las cláusulas que rigen las relaciones obrero patronales en un centro de trabajo y a la revisión anual de los salarios en donde sólo se obliga al patrón a revisar el tabulador del salario por cuota diaria que no incluye ningún otro tipo de prestación.

CUADRO 7

RELACION MENSUAL DE LOS CONFLICTOS RESUELTOS POR LA  
DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION  
PERIODO: JULIO 1976-JUNIO 1977

No. Conflictos	1 9 7 6							1 9 7 7					T o t a l		
	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Sem.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.		Jun.	Sem.
Abs.	20	25	25	22	22	9	123	33	32	27	34	35	36	197	320
%	6.3	7.8	7.8	6.9	6.9	2.8	38.5	10.3	10.6	8.4	10.6	10.9	11.3	61.5	100.0

Promedio caso/mes.

Junio 1976-Diciembre 1976	20.5
Enero 1977-Junio 1977	32.8
Julio 1976-Junio 1977	26.7

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

Sin embargo, la ley prevé adicionalmente que puede haber con  
flicto obrero patronal en caso de que exista una situación de dede  
sequilibrio de los factores, cuando un sindicato exija celebrar -  
contrato colectivo, y cuando se viole lo dispuesto por el contra-  
to colectivo. En este sentido se han agrupado a los conflictos -  
en base a las causas que los originaron. Las causas se clasi-  
ficaron en revisión de contrato, revisión salarial, violación del  
contrato, firma de contrato y cambio en la estructura ocupa- -  
cional.

Las 5 causas de conflictos pueden presentarse de manera com  
binada por lo que un caso resuelto por la DGC pudo haber implipli  
cado la solución simultánea de más de una causa de conflicto.  
Así se explica porqué el cuadro 8 registra 326 causas de con- -  
flicto cuando en realidad fueron 320 casos.

La primera observación que se desprende del cuadro 8 es que, -  
a pesar del aumento substancial en el número de casos, semes-  
tralmente se mantuvo la relación entre revisión contractual y -  
revisión salarial (109). En contraposición a lo sucedido a nivel

---

(109) Si se considera como 100% la suma de la revisión contractrac  
tual y de la salarial se tendrá que los porcentajes para el pr  
primer semestre son de 52.0% y 48.0% y para el segundo  
de 51.2% y 48.8%, respectivamente.

de la JFCA durante septiembre-octubre 1976, en que se disparó el número de emplazamientos a huelga por motivo del incremento salarial del 20%, en el caso de la DGC el aumento fue mínimo en septiembre, descendiendo incluso el número de emplazamientos en octubre de 1976.

En conjunto, las revisiones salarial y contractual significaron el 87.4% de las causas de los conflictos ocurridos durante el período de estudio. Sin embargo, vista semestralmente, esta alta participación disminuyó del 96.8% al 81.5%. La explicación de esta declinación se encuentra en el surgimiento de una causa que no se había presentado en el semestre julio-diciembre 1976: la de los cambios en la estructura ocupacional, a la que hay que añadir el ligero incremento de las causas de violación y firma de contrato. Estas últimas representaron sólo el 3.2% de las causas de conflicto durante el semestre julio-diciembre 1976, en el siguiente semestre ya constituyeron el 18.5% y, de ellas, las de cambios en la estructura ocupacional constituyeron la mitad.

En base a los datos anteriores se puede decir, en forma aproximada, que el incremento de estas causas nos refleja en especial la situación económica que atraviesa el país durante ese período. Esta situación está caracterizada por la escasa generación de fuentes de trabajo productivo lo que se traduce en la agudización -



CUADRO 8

RELACION MENSUAL DE LAS CAUSAS DE LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES  
ATENDIDAS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION.  
PERIODO: JULIO 1976 - JUNIO 1977.

MES	Revisión Contrato		Revisión Salarial		Violación Contrato		Firma Contrato		Cambio Estructura Ocupacional		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Julio	12	60.0	7	35.0	-	-	1	5.0	-	-	20	100.0
Agosto	13	48.2	12	44.4	2	7.4	-	-	-	-	27	100.0
Septiembre	11	44.0	14	56.0	-	-	-	-	-	-	25	100.0
Octubre	15	65.2	7	30.4	1	4.4	-	-	-	-	23	100.0
Noviembre	9	39.1	14	60.9	-	-	-	-	-	-	23	100.0
Diciembre	4	44.4	5	55.6	-	-	-	-	-	-	9	100.0
Sub-Total	64	50.4	59	46.4	3	2.4	1	0.8	-	-	127	100.0
Enero	9	27.3	19	57.7	3	9.0	1	3.0	1	3.0	33	100.0
Febrero	10	31.2	18	56.2	2	6.3	-	-	2	6.3	32	100.0
Marzo	9	33.3	11	40.8	1	3.7	1	3.7	5	18.5	27	100.0
Abril	14	40.0	13	37.1	3	8.6	3	8.6	2	5.7	35	100.0
Mayo	22	61.1	7	19.4	2	5.6	1	2.8	4	11.1	36	100.0
Junio	19	52.7	11	30.6	1	2.8	1	2.8	4	11.1	36	100.0
Sub-Total	83	41.8	79	39.7	12	6.0	7	3.5	18	9.0	199	100.00
T o t a l	147	45.1	138	42.3	15	4.6	8	2.4	18	5.5	326	100.00

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

del fenómeno del subempleo (110), y por factores coyunturales como la espiral inflacionaria agudizada por la devaluación del peso (con el concomitante deterioro del poder adquisitivo de los asalariados) y - la disminución de la actividad económica que se traduce, entre - otras cosas, en inestabilidad en el empleo. Estos factores, que explican el porqué de las revisiones anuales y emergentes de salarios, la reglamentación de derechos laborales contemplados por el Artículo 123 -el derecho a la vivienda-, el acceso a los trabajadores al - crédito, ampliación creciente de la jurisdicción federal, tanto en el número de empresas como en el intento de hacer más expedita la - justicia laboral, no pueden ser ajenos al incremento de los casos re - sueltos por la DGC, como tampoco a la incidencia de conflictos ori - ginados por problemas que giran alrededor de cuestiones del empleo.

Tomando en consideración la distribución de las causas de conflicto según el número de los sindicalizados involucrados por caso, se - puede observar en el cuadro 9 que las violaciones y firma de contrato - así como los cambios en la estructura ocupacional, considerados como causas de conflictos obrero-patronales, se presentan - preferentemente en las empresas con sindicatos con menos - de 225 miembros. Esto podría llevar a pensar que de algu--

---

(110) Cfr.: GEPE. El problema ocupacional en México: Magnitud y perspectivas (versión preliminar para discusión), - México, (S.C.S.F.).

CUADRO 9

DISTRIBUCION DE LAS CAUSAS DE LOS CONFLICTOS OBREROS PATRONALES POR TAMAÑO DE SINDICATO,  
 ATENDIDOS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION  
 PERIODO JULIO 1976-JUNIO 1977

Tamaño de Sindicato	Revisión de Contrato			Revisión de Salarios			Violación de Contrato			Firma de Contrato			Cambios en la Estructura Ocupacional			Total *		
	ABS	%	%	ABS	%	%	ABS	%	%	ABS	%	%	ABS	%	%	ABS	%	
1 - 25	11	7.5	34.3	14	10.2	43.8	4	30.8	12.5	2	25.0	6.3	1	8.3	3.1	32	10.1	100.0
26 - 75	22	15.1	37.3	31	22.6	52.5	-	-	-	4	50.0	6.8	2	16.7	3.4	59	18.6	100.0
76 - 225	38	28.0	49.5	30	21.9	39.0	5	38.4	6.5	2	25.0	2.8	2	16.7	2.6	77	24.2	100.0
226 - 525	37	25.3	53.6	26	17.5	37.7	1	7.7	1.4	-	-	-	5	41.7	7.2	69	21.7	100.0
526 - 1000	22	15.1	51.2	19	13.9	44.2	1	7.7	1.4	-	-	-	1	8.3	2.3	43	13.5	100.0
+ 1000	18	11.0	42.1	10	13.9	50.0	2	15.4	5.3	-	-	-	1	8.3	2.3	38	11.9	100.0
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>	<b>45.9</b>	<b>139</b>	<b>100.0</b>	<b>43.7</b>	<b>13</b>	<b>100.0</b>	<b>4.1</b>	<b>8</b>	<b>100.0</b>	<b>2.5</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>3.8</b>	<b>318</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

\* Incluye 6 conflictos con más de una causa; se excluye 8 conflictos por no registrar el número de trabajadores.

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

na manera existe una relacion directa entre el tamaño de la - empresa y el del sindicato -medidos por el número de trabajadores que tienen en común- y los conflictos provocados por violaciones y cambios en la estructura ocupacional, ya que a medida que disminuye el tamaño de la empresa se intenta transgredir - los derechos de los trabajadores, ya sea no pagándoles sus prestaciones, o bien buscando despedirlos debido a que las empresas se encuentran en una situación económica menos favorable que - otras con mayor número de trabajadores. Sin embargo, utilizar el número de trabajadores involucrados por caso como indicador de la capacidad económica de la empresa, o bien suponer que a medida que disminuye el número de trabajadores aumentan las posibilidades de que se violen sus derechos resulta bastante aventurado contando sólo con los datos anteriores. En efecto, los casos con más de 225 trabajadores representan el 30.8% de los conflictos provocados por violaciones al contrato, y de ese - porcentaje la mitad de los casos se suscitaron en las empresas con más de 1000 trabajadores. Adicionalmente, estos casos -- constituyeron el 58.3% del total de los conflictos por cambios en la estructura ocupacional.

En base a los datos del cuadro 10 se puede observar que los casos que comprenden menos de 76 trabajadores no están necesariaia

mente circunscritos a ramas de actividad o a empresas con poca capacidad económica. Conviene recordar que ciertos casos atendidos por la DGC se refieren a conflictos suscitados entre una empresa o varias de ellas con un sindicato que representa sólo a un reducido número de trabajadores que laboran en esa o esas empresas. En esta situación se encuentran los conflictos correspondientes a la rama de transporte, aéreo y marítimo, que aunque involucraban a empresas con más de 75 trabajadores sindicalizados, los sindicatos representaban sólo a un reducido número de trabajadores, por ejemplo, pilotos, cocineros etc.

Lo anteriormente expuesto nos indica que, en base a la información disponible, no se pueden establecer con certeza relaciones empíricas entre el tipo de empresa, sindicato (medido por el número de trabajadores registrados) y las causas del conflicto, tanto por las limitaciones que impone el considerar como unidad al caso resuelto por la DGC como por que no se puede precisar si este comportamiento de corto plazo se mantiene en el largo plazo, ya que las causas de conflicto por relación y cambios en las estructuras ocupacional se presentan indistintamente en todos los sindicatos, considerados de acuerdo al número de trabajadores registrados en ellos.

CUADRO 10

REVISIONES DE CONTRATO ATENDIDAS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION POR RAMAS DE ACTIVIDAD, SEGUN TAMAÑO DEL SINDICATO.  
PERIODO JULIO 1976-JUNIO 1977

Rama de Actividad	1 - 25		26 - 75		76 - 225		226 - 525		526 - 1000		+ de 1000		Total	
	No. Ab soluta	%	No. Ab soluta	%	No. Ab soluta	%	No. Ab soluta	%	No. Ab soluta	%	No. Ab soluta	%	No. Ab soluta	%
Siderurgia	-	-	-	-	-	-	2	5.4	1	4.5	1	6.3	4	2.7
Minero-Metal.	7	63.6	10	45.5	21	55.3	19	51.4	11	50.0	6	37.0	74	50.7
Ind. Cemento	-	-	1	4.5	3	7.9	4	10.8	-	-	-	-	8	5.5
Trans. Aéreo	1	9.1	2	9.2	2	5.3	1	2.7	1	4.5	1	6.3	8	5.5
Trans. Marítimo	1	9.1	2	9.2	1	2.6	-	-	-	-	-	-	4	2.7
Trans. Terrestre	-	-	-	-	1	2.6	2	5.4	2	9.2	1	6.3	6	4.1
Q. y Petroquímica	1	9.1	1	4.5	1	2.6	2	5.4	2	9.2	1	6.3	8	5.5
I. de A. y Grasas Veg.	-	-	1	4.5	3	7.9	2	5.4	-	-	-	-	6	4.1
Servicios	-	-	-	-	1	2.6	2	5.4	-	-	1	6.3	4	2.7
I. Emb. Refrescos	1	9.1	-	-	-	-	-	-	3	13.6	-	-	4	2.7
I. Celulosa y Papel	-	-	1	4.5	1	2.6	2	5.4	1	4.5	1	6.3	6	4.1
Telecomunicación	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4.5	1	6.3	2	1.4
I. Emp. y Enlat. Alim.	-	-	1	4.5	2	5.3	1	2.7	-	-	1	6.3	5	3.5
I. Fab. de V. Autom.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	6.3	1	0.7
Cinematografía	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maq. y E. Elec. y Elec.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inst. Especific.	-	-	3	13.6	2	5.3	-	-	-	-	1	6.3	6	4.1
<b>T o t a l</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>	<b>38</b>	<b>100.0</b>	<b>37</b>	<b>100.0</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>	<b>16</b>	<b>100.0</b>	<b>146</b>	<b>100.0</b>

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS

Finalmente, a pesar de las limitaciones apuntadas, partiendo de los datos analizados en este punto, se puede observar que la actividad conciliatoria de la DGC, medida tanto por el número de casos como por la diversificación en las causas del conflicto, se ha visto incrementada notablemente en el corto plazo, lo que no es más que una traducción, en incremento de conflictos, de las condiciones económicamente difíciles de la coyuntura.

#### IV.3 Indicadores de los "grados de conflictividad" en los casos atendidos por la Dirección General de Conciliación.

Los sindicatos pueden recurrir a determinados instrumentos, - que la ley contempla, para obligar a la empresa a la rápida sa tisfacción de las demandas que hagan en los casos de negocia-- ción colectiva. El primer instrumento al que puede recurrir el sindicato es el emplazamiento a huelga, y si no se llega a un - convenio se puede llegar a utilizar el recurso extremo del esta- llamiento de la huelga.

La utilización o no de estos instrumentos de presión, en princi- pio, nos indican de alguna manera ciertos grados de conflictivi- dad en las relaciones obrero - patronales y que van desde el menos conflictivo -sin emplazamiento a huelga- hasta el más - conflictivo, estallamiento de la huelga. En base a estas consi- deraciones, el cuadro 11 permite hacer ver que, durante el perío- do Julio 1976 - Junio 1977, del total de casos resueltos el - - - 91.3% se presentó precedido por emplazamiento a huelga y en los cuales en el 9.9% (29) estalló la huelga. Así la gran mayoría de los casos atendidos en la DGC presentan un nivel intermedio - de conflictos que son resueltos sin que se llegue a dislocar las re laciones obrero - patronales.



Visto semestralmente se observa un comportamiento interesante en relación al grado de conflictividad de los casos resueltos: - por una parte se triplican los estallamientos a huelga que se - traduce en un incremento porcentual del 5.7% al 11.2% y por - otra, se eleva el número de casos sin emplazamiento a huelga aumentando su participación relativa del 1.6% al 13.2% del total, de un semestre a otro. Así se tiene que durante el período de estudio se presenta una tendencia hacia la polarización de los - casos atendidos, caracterizada porque aumentan los casos de -- menor conflicto y porque disminuyen los de conflicto intermedio, pero elevándose substancialmente al número de casos que llegaron hasta el nivel de conflictividad más alto.

#### IV.3.1 Casos sin emplazamiento a huelga

La anterior tendencia polarizada en el grado de conflictividad de los casos resueltos se puede explicar, en parte, si se relacionan los casos que se solucionaron sin necesidad de emplazar a huelga con las causas que motivaron, en un principio, su presenta-- ción en la DGC.

La relación anterior puede hacerse a partir de los datos del cuadro 12 que nos indican, que, si bien los conflictos sin emplaza-

CUADRO 11

RELACION MENSUAL DE LOS CONFLICTOS, EMPLAZAMIENTOS Y HUELGAS  
ATENDIDAS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION,  
PERIODO: JULIO 1976 - JUNIO 1977.

MES	No. total de Conflictos		Conflictos con emplazamiento a huelga		Conflictos sin emplazamiento a Huelga		No. de huelgas solucionadas	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Julio	20	6.3	18	6.1	2	7.1	-	-
Agosto	25	7.8	25	8.6	-	-	3	10.4
Septiembre	25	7.8	25	8.6	-	-	1	3.4
Octubre	22	6.9	22	7.5	-	-	1	3.4
Noviembre	22	6.9	22	7.5	-	-	-	-
Diciembre	9	2.8	9	3.1	-	-	2	6.9
Subtotal	123	28.5	121	41.1	2	7.1	7	24.1
Enero	33	10.3	32	11.0	1	3.6	2	6.9
Febrero	32	10.0	28	9.6	4	14.3	5	17.2
Marzo	27	8.4	21	7.2	6	21.4	4	13.9
Abril	34	10.6	29	9.9	5	17.9	7	24.1
Mayo	35	10.9	32	11.0	3	10.7	1	3.4
Junio	36	11.3	29	9.9	7	25.0	3	10.4
Subtotal	197	61.5	171	58.6	26	92.9	22	75.9
TOTAL	320	100.0%	292	100.0	28	100.0	29	100.0
% emplazamientos en relación al total de conflictos			Jul. 1976-dic. 1976		Ene. 77-jun. 77		Jul. 76-Jun. 77	
			93.4		86.8		91.3	
% huelgas en relación al total de - conflictos			5.7		11.2		9.1	
% huelgas en relación al total de - emplazamientos			5.8		12.9		9.9	

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

miento se pueden presentar por cualquiera de las cuatro causas con  
templadas, ocurren preferentemente cuando la causa es la de -  
cambios en la estructura ocupacional. Esta causa contribuyó -  
con el 60.7% del total de los conflictos sin emplazamiento a huel  
ga lo que significa que la totalidad de los conflictos originados -  
por cambios en la estructura ocupacional no requirieron empla  
zamiento a huelga (111). Aparentemente este hecho contradice a  
lo señalado en el punto anterior, cuando se indicó que la situa-  
ción económica del país se llegaba a reflejar en el tipo de con-  
flictos que se presentaban en la DGC. Sin embargo, los con-  
flictos motivados por esta causa no requirieron emplazar a huel  
ga porque no involucraron a la totalidad de la empresa sino más  
bien a un determinado tipo de trabajadores o bien a un departa-  
mento de la empresa. Aquí cabe recordar que 6 de los 17 con  
flictos se refieren a la empresa Fundidora Monterrey, S.A. que,  
como ya se mencionó anteriormente, se iniciaron con un proble-  
ma departamental que fue agudizándose hasta que estalló la huel  
ga.

---

(111) En el Cuadro se tiene un total de 12 casos de conflictos  
por cambios en la estructura ocupacional que difiere de  
los 17 registrados en el cuadro 12. Esto se explica -  
porque en 5 casos no se reportó el número de trabajado  
res.

Así visto, se puede decir que los cambios en la estructura ocupacional, inicialmente, no podrán constituir una causa grave de conflicto, pero de acuerdo a las condiciones económicas del país esta causa se puede convertir en un elemento muy conflictivo. De allí que la DGC intervenga en mayor medida en este tipo de conflictos.

El siguiente tipo de conflicto en que se suscitan los casos sin emplazamiento a huelga es el de revisión del contrato colectivo del trabajo, con 5 casos que representan el 17.9% del total. Sin embargo, si se relaciona este dato con el número total de conflictos provocados por la revisión del contrato colectivo (cuadro 9) se tiene que el número de casos sin emplazamiento a huelga constituyó menos del 4% del total (112) de los conflictos por revisión contractual en contraposición al de cambios en la estructura ocupacional que representó el 100.0%. Irónicamente, 3 de los 5 casos de menor conflictividad dentro de este tipo de conflicto correspondieron a agrupaciones de peledores de lucha libre.

---

(112) La imprecisión se deriva de que entre ambos cuadros -- existe una ligera diferencia al contemplarse en uno sólo los casos y en otro las causas de los conflictos que, como ya se mencionó incluye a 6 casos con más de una -- causa.

En relación a las ramas de actividad, los conflictos sin emplazamiento a huelga ocurrieron primeramente en aquéllas en donde predomina el SNTMMRM, como son la siderurgia y la minero-metalúrgica, en virtud de los problemas ocupacionales ya citados en la Fundidora Monterrey, S.A. Y en segundo lugar, - en la de servicios, debido a los también citados casos de los -  
✓ peleadores.

En base a lo anteriormente expuesto, se puede concluir que el - aumento notable de conflictos en el segundo semestre, sin empla-  
zamiento a huelga, se explica en gran parte por el surgimiento de conflictos provocados por cuestiones de cambios ocupacionales, los cuales, aunque tiendan a resolverse sin un alto grado de -- conflictividad, al originarse por cuestiones que atañen a todos - los trabajadores en un momento determinado -seguridad en el - trabajo, desempleo- pueden convertirse en conflictos muy serios si no son resueltos cuando todavía tiene repercusiones mínimas en relación al número de trabajadores afectados.

CUADRO 12

RELACION DE CONFLICTOS OBREROS - PATRONALES SIN EMPLAZAMIENTO A HUELGA POR RAMAS DE ACTIVIDAD  
SEGUN CAUSAS DEL CONFLICTO; PERIODO: JULIO 1976 - JUNIO 1977.

Ramas de Actividad	CONFLICTOS											
	Rev. Contrato		Rev. Salarial		Violación Contrato		Firma Contrato		Cambios estructura ocupacional		Total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Siderurgia	-		-		-		-		12*	42.9	12	42.9
Mínero-Metalúrgica	1	3.6	-		2	7.1	2	7.1	1	3.6	6	21.3
Transporte Marítimo	-		-		-		-		1	3.6	1	3.6
Transporte Terrestre	1	3.6	-		-		-		-		1	3.6
Ind. Química y Petroquímica	-		-		-		-		1*	3.6	1	3.6
Servicios	3	10.7	-		-		1	3.6	-		4	14.2
Ind. Celulosa y Papel	-		-		-		-		1	3.6	1	3.6
Telecomunicaciones	-		-		-		-		1	3.6	1	3.6
Ind. Empacadora y Enlatadora de Alimentos	-		-		1	3.6	-		-		1	3.6
<b>T o t a l</b>	<b>5</b>	<b>17.9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>10.7</b>	<b>3</b>	<b>10.7</b>	<b>17</b>	<b>60.7</b>	<b>28</b>	<b>100.0</b>

\* Incluye casos que no reportaron el número de trabajadores.

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

#### IV.3.2 Casos con estallamiento de huelga.

Los casos de mayor conflictividad están constituidos por los con flictos que derivaron en huelga y que requirieron la intervención de la DGC para su resolución. Esta institución, como ya se mencionó, vio elevar su actividad en este renglón de manera no toria en el segundo semestre al intervenir en el 75.9% del total de huelgas resueltas durante el período julio 1976 - junio 1977 (ver cuadro 11). Paralelamente a este aumento, la relación entre trabajadores en huelga y el total de trabajadores involucrados en los casos intervenidos por la DGC cambió, pasando de repre sentar el 19.0% del total en el semestre Julio 1976 - Diciembre 1976, al 24.8% en el siguiente semestre, como se puede consta tar en el cuadro 13.

La magnitud de las huelgas resueltas por la DGC se puede apre ciar si se comparan con el total de huelgas resueltas de jurisdic ción federal. En el cuadro 14 se anota esta relación, destacán dose la creciente participación de la DGC en este campo de la conciliación, ya que de intervenir en el 17.0% del total de las huel gas durante el semestre Julio 1976 - Diciembre 1976, en el siguiente semestre intervino en el 35.5% de ellas, lo que arroja un prom e

CUADRO 13

RELACION DE HUELGUISTAS CON EL TOTAL DE TRABAJADORES  
EN CONFLICTO

PERIODO: JULIO 1976 - JUNIO 1977.

Período	Total de Trabajadores		Total de Huelguistas		Relación Porcentual
	Abs.	%	Abs.	%	
Jul. 1976-Dic. 1976	53 809	31.1	10 202	25.7	19.0
Ene. 1977-Jun. 1977	119 166	68.9	29 513	74.3	24.8
Jul. 1976-Jun. 1977	172 975	100.0	39 715	100.0	23.0

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la  
Dirección General de Conciliación, ST y PS.



CUADRO 14

RELACION DE HUELGAS ESTALLADAS EN EMPRESAS DE  
JURISDICCION FEDERAL\*  
PERIODO: JULIO 1976 - JUNIO 1977.

Período	Jurisdicción Federal*		Dirección General de Conciliación		Relación Porcentual
	Abs.	%	Abs.	%	
Jul. 76-Dic.76	41	39.8	7	24.1	17.0
Ene.77-Jun.77	62	60.1	22	75.9	35.5
Jul. 76-Jun.77	103	100.0	29	100.0	28.2

FUENTE: Memorias de Labores, ST y PS, México. Sept. 75-Ago. 76.  
Memorias de Labores, CENIET, ST y PS, Sept. 76-Ago. 77, s.p.  
Cuadro 11

\* Excluye las ramas textil, hulera y azucarera.

dio anual del 28.2%. Asimismo, se observa que también a nivel de todas las ramas de jurisdicción federal se presenta un aumento en el número de huelgas resueltas de un semestre a otro - pero a un menor ritmo que en el caso de las huelgas atendidas por la DGC.

Lo anteriormente expuesto se convierte en un indicador más de la importancia cualitativa de los conflictos en que interviene la - DGC dentro del campo de la conciliación colectiva.

#### IV.3.2.1 Características de los casos con estallamiento de huelga.

Los 29 conflictos que desembocaron en estallamiento de huelga - se derivaron básicamente de las revisiones contractual y salarial. De acuerdo al cuadro 15, estas causas constituyeron el 41.4% y 44.8% de las huelgas, respectivamente, durante el período - Julio 1976 - Junio 1977. El 13.8% restante de los conflictos tuvieron por causa la violación y firma del contrato colectivo, - con 6.9% cada una (113). Como era de esperarse, de acuerdo a

---

(113) Cabe hacer destacar que no hubo ninguna huelga que tuviera como causa exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades ni el de apoyar otra huelga; causas que son contempladas expresamente por la Ley.

CUADRO 15

RELACION DE HUELGAS RESUELTAS EN LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION POR CAUSAS DE CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES  
SEGUN RAMAS DE ACTIVIDAD; PERIODO JULIO 1976 - JUNIO 1977.

Ramas de Actividad	C O N F L I C T O S											
	Rev. Contrato		Rev. Salarial		Violación Contrato		Firma Contrato		Cambios estructural ocupacional		Total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Siderurgia	1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3.4
Minero - Metalúrgica	3	10.4	1	3.4	-	-	-	-	-	-	4	13.8
Minero	1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3.4
Metalúrgica	2	6.9	1	3.4	-	-	-	-	-	-	3	10.4
Industria del Cemento	2	6.9	1	3.4	-	-	-	-	-	-	3	10.4
Transporte Aéreo	-	-	-	-	1	3.4	-	-	-	-	1	3.4
Transporte Marítimo	2	6.9	-	-	-	-	-	-	-	-	2	6.9
Transporte Terrestre	-	-	1	3.4	1	3.4	2	6.9	-	-	4	13.8
Ind. Química y Patroquímica	-	-	5	17.3	-	-	-	-	-	-	5	17.3
Ind. Celulosa y Papel	2	6.9	1	3.4	-	-	-	-	-	-	3	10.4
Telecomunicaciones	1	3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3.4
Ind. Fab. y ensamble de vehículos automotrices	1	3.4	2	6.9	-	-	-	-	-	-	3	10.4
Ind. Cinematográfica	-	-	1	3.4	-	-	-	-	-	-	1	3.4
Silvicultura	-	-	1	3.4	-	-	-	-	-	-	1	3.4
Total	12	41.4	13	44.8	2	6.9	2	6.9	0	0.0	29	100.0

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS

lo ya tratado, ninguno de los conflictos suscitados por cambios en la estructura ocupacional terminaron en huelga (114).

Considerando únicamente su incidencia, tenemos que las ramas de actividad con más huelgas fueron la industria química y petroquímica (17.3%), minero-metalúrgica y transporte terrestre (ambas con 13.8%) seguidas por las de la industria del cemento, celulosa y papel y la de fabricación y ensamble de vehículos automotores (todas ellas con el 10.3%) durante el período Julio 1976-Junio 1977. Pero si incorporamos las variables duración de la huelga y número de trabajadores involucrados, que relacionadas nos proporciona el indicador del tiempo perdido días-hombre, se dispondrá de más elementos de juicio para determinar el grado de conflictividad de las huelgas en las distintas ramas de actividad económica.

En el cuadro 16 (115) se presentan las ramas de actividad en --  
dónde las huelgas tienen mayores repercusiones económicas, --

---

(114) La huelga de "Fundidora de Monterrey, S.A." estalló finalmente por un conflicto causado por revisión de contrato.

(115) Los porcentajes correspondientes al número de huelgas señaladas en este cuadro difieren ligeramente a los del cuadro 14 debido a la huelga que estalló en el mes de junio ("Fundidora de Monterrey, S.A.").

considerando tanto el número de trabajadores que suspenden sus labores como la duración del paro involucrado en cada huelga. En este sentido, la más afectada fue la rama de fabricación y ensamble de equipo de automotores, al representar el 43.6% de los días-hombre perdidos en el total de las huelgas. Este alto porcentaje se debe a que, no obstante lo reducido del número de huelgas de esta rama con respecto al total (10.0%), se conjugó el hecho de que afectó al 17.6% del total de trabajadores en huelga con una alta duración promedio de la huelga (36 días). La segunda rama más afectada resultó ser la siderúrgica que a pesar de que en ella se suscitaron un pequeño número de huelgas, incluso menor al de la de automotores (6.7%), representó el 39.9% del total de días-hombre perdidos durante el período Julio 1976 - Junio 1977, en virtud también del elevado porcentaje de trabajadores (37.3%) y de la duración promedio de las huelgas (22 días).

En el otro extremo tenemos a la rama química y petroquímica, que desde el punto de vista del número de huelgas constituye aparentemente la más conflictiva (16.7%), pero que aportó únicamente el 0.8% del total del tiempo perdido ya que a pesar de que la duración promedio de sus huelgas es de las más largas (12 1/4 -

TIEMPO PERDIDO POR HUELGAS Y TRABAJADORES INVOLUCRADOS EN ELLAS POR RAMAS DE ACTIVIDAD EN LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES ATENDIDOS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION. PERIODO JULIO 1976 - JUNIO 1977.

Rama de Actividad	Núm. de Trabajadores Total Rama	Núm. de Huelgas		Núm. de Trabajadores Involucrados		Trabajadores Promedio	Duración de la huelga en días promedio	Tiempo perdido días/hombre -	
		Abs.	%	Abs.	%			Abs. *	%
Industria Siderúrgica	17487	2**	6.7	14000	37.3	7400	22	227030	39.9
Industria Minera	51088		3.3	340	0.9	340	4	1350	0.2
Industria Metalúrgica		3	10.0	1160	2.8	3667	7 1/3	8250	1.5
Industria del Cemento	4266	3	10.0	1173	2.9	391	2 1/3	2041	0.4
Industria Petroq. y Química	3335	5	16.7	350	0.9	70	12 1/4	4447	0.8
Industria de Celulosa y Papel	9267	2	6.7	4548	11.4	2273	7	11098	2.0
Industria Automotriz	7010	3	10.0	6974	17.6	2324	36	248498	43.6
Industria Maderera	Nd.	1	3.3	162	0.4	162	6	1296	0.2
Silvicultura	Nd.	1	3.3	700	1.8	700	1	5600	1.0
Telecomunicaciones	27152	1	3.3	1050	2.6	1050	1	1050	0.2
Transporte Aéreo	16894	1	3.3	6600	17.1	6800	1/4	4505	0.8
Transporte Terrestre	4769	4	13.4	846	2.1	216	131 1/2	46732	8.2
Transporte Marítimo	726	2	6.7	74	0.2	37	13	952	0.2
Industria Cinematográfica	800	1	3.3	800	2.0	800	7	5600	1.0
Otros	29581	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	172975	30	100.0	39715	100.0	-	-	598469	100.0

\* Tiempo perdido (días-hombre) = días x número de trabajadores en huelga.

\*\* Incluye duración de una huelga no resuelta en el período de estudio

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

días), sólo afectaron al 0.9% del total de trabajadores. Asimismo, la segunda rama más conflictiva en términos del número de huelgas (13.4%), la del transporte terrestre, aún cuando la duración promedio de sus huelgas fue la más larga (131 1/2 días), el bajo número de trabajadores involucrados (2.9%) hizo que su participación en el total del tiempo perdido fuera sólo el 8.2%.

La relación entre el número de trabajadores, el de las huelgas y el tiempo perdido para todas las ramas de actividad se puede apreciar claramente en la gráfica 2.

Por último, se puede señalar que existe una relación entre el aumento en el número de huelgas en el semestre Enero 1977 - Junio 1977 con la magnitud de la conflictividad medida por el tiempo de trabajo perdido en cada una de ellas. De acuerdo al cuadro 17 (ver gráfica 2) el 80.2% del total del tiempo perdido ocurrió durante este semestre, explicándose los altos porcentajes de los meses de marzo y junio por las huelgas estalladas en las ramas de automotores y siderurgia, respectivamente, que, como ya se vio, constituyen ramas con un alto número de trabajadores y cuyas huelgas duraron un lapso comparativamente largo. De esta manera, se puede decir que el semestre Enero -

1977 - Junio 1977 resultó ser más conflictivo, no sólo por el número de huelgas que se suscitaron, sino porque éstas involucraron a las empresas más importantes tanto por el número de trabajadores como por el tipo de actividad económica que desarrollan. Este hecho nos indica que, dentro de la coyuntura analizada, el agravamiento de la situación económica repercutió inclusive en trabajadores que laboran en las empresas más grandes (en términos de ocupación) localizadas en las ramas más dinámicas ( en términos de crecimiento del producto).



CUADRO 17 .

TIEMPO PERDIDO MENSUALMENTE POR HUELGAS EN LOS CONFLICTOS OBRERO - PATRONALES ATENDIDOS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION. PERIODO: JULIO 1976 - JUNIO 1977.

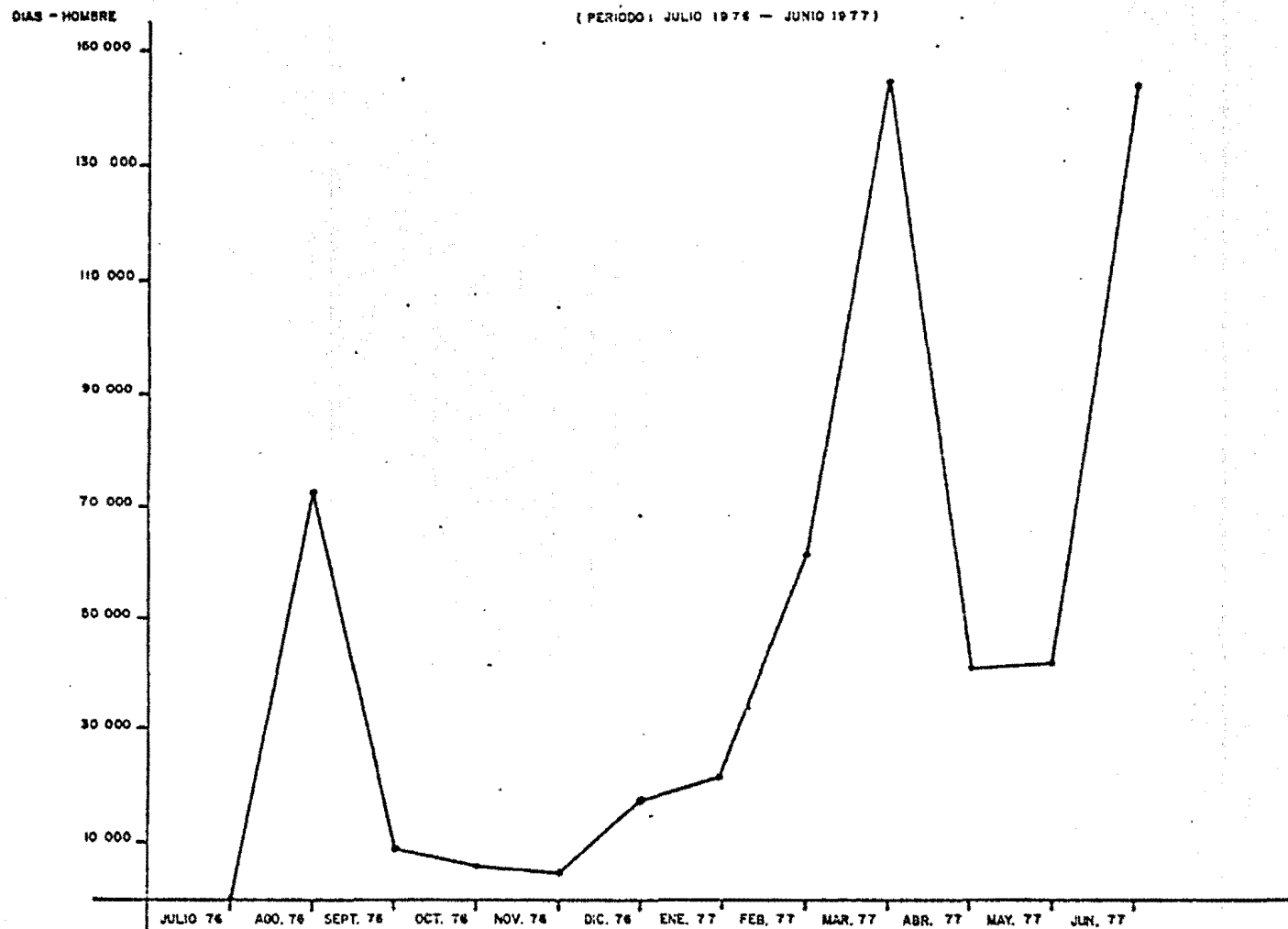
MES	AÑO	TIEMPO PERDIDO (DIAS - HOMBRE)*	
		ABSOLUTO	%
Julio	1976	0	
Agosto	1976	74,436	13.1
Septiembre	1976	8,860	1.6
Octubre	1976	6,072	1.1
Noviembre	1976	4,860	0.9
Diciembre	1976	17,720	3.1
Enero	1977	21,506	3.8
Febrero	1977	62,136	10.9
Marzo	1977	145,720	25.6
Abril	1977	40,436	7.1
Mayo	1977	41,520	7.3
Junio	1977	145,201	25.5
<b>T o t a l</b>		<b>568,469</b>	<b>100.0</b>

\* Tiempo perdido (días - hombre) = días x número de trabajadores en huelga.

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

GRAFICA 2

\*  
TIEMPO PERDIDO MENSUALMENTE POR HUELGAS  
(PERIODO: JULIO 1976 - JUNIO 1977)



\* TIEMPO PERDIDO = DIAS-HOMBRE  
FUENTE: CUADRO 17

#### IV.4

La solución de los conflictos en los casos atendidos por la Dirección General de Conciliación.

En los puntos anteriores se hizo mención a las causas de los conflictos obrero-patronales y a su intensidad. En este punto se verá cómo se solucionan dichos conflictos, recurriendo al análisis de la incidencia de los principales acuerdos a que llegan empresas y sindicatos. Los acuerdos han sido clasificados atendiendo a las funciones del sindicato que, como representante legal de los trabajadores, es el instrumento por medio del cual se entra en negociación con el patrón o empresa. En este sentido los acuerdos han sido clasificados en: a) aquellos acuerdos que benefician directamente a sus agremiados por su calidad de trabajadores ocupados por la empresa; b) acuerdos que benefician al sindicato como institución burocrática, administrativa; y c) aquellos por medio de los cuales la empresa acepta respetar ciertos derechos que le corresponden al sindicato por ser la institución considerada como representante oficial de los trabajadores de la empresa.

#### IV. 4.1 Acuerdos que benefician a los trabajadores.

##### IV.4.1.1 Incremento salarial.

Dentro de los acuerdos que benefician directamente a los trabaja-

dores destaca, por la frecuencia con que se presenta, el del incremento salarial en el momento de la solución del conflicto. - En el cuadro 18 se observa que durante el período Julio 1976 - Junio 1977 el 89% del total de conflictos se resolvieron contemplando el acuerdo del incremento salarial. Si bien este porcentaje es elevado, es posible observar que disminuyó de un semestre a otro, ya que de otorgarse en el 99.2% del total de los conflictos bajó al 82.4% durante el semestre correspondiente a 1977. La explicación de este descenso durante el año de 1977 en la incidencia del incremento salarial no está en que los sindicatos se hayan vuelto menos interesados en la negociación económica en relación al semestre anterior, sino simplemente que este hecho coincide con el surgimiento de los conflictos causados por cambios en la estructura ocupacional. Estos conflictos no contemplan dicho acuerdo, de allí que durante el mes de marzo se presente tanto la incidencia más baja de incrementos salariales - - (67.0%) como el número más grande de conflictos derivados de cambios en la estructura ocupacional (ver cuadro 18). Por otra parte, el nivel del incremento salarial sirve para indicarnos el grado de disciplina que pueden imponer los sindicatos a sus afiliados en caso de seguir recomendaciones dadas por parte del Estado. El cuadro 19 y la gráfica 3 ilustran perfectamente esta

CUADRO 18

RELACION MENSUAL DEL INCREMENTO SALARIAL POR CAUSAS DE CONFLICTO. PERIODO: Julio 1976 - Junio 1977

Período	Núm. total de casos	Núm. de casos con incremento	
		Abs.	%
Julio 1976	20	20	100.0
Agosto 1976	27	27	100.0
Septiembre 1976	25	25	100.0
Octubre 1976	23	22	95.0
Noviembre 1976	23	23	100.0
Diciembre 1975	9	9	100.0
Semestre	127	126	99.2
Enero 1977	33	28	85.0
Febrero 1977	32	28	87.0
Marzo 1977	27	18	67.0
Abril 1977	35	28	79.0
Mayo 1977	36	31	86.0
Junio 1977	36	31	86.0
Semestre	199	164	82.4
Total	326	290	89.0

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

aseveración y nos hacen ver en qué medida fue cumplida la iniciativa del Estado en el sentido de combatir las presiones inflacionarias respetando un tope del 10.0% en el incremento salarial. A partir de febrero los incrementos salariales oscilan alrededor del 10.0%.

Agrupando los conflictos causados por las revisiones contractual y salarial de acuerdo al tamaño del sindicato, se observa la misma tendencia de mantener los incrementos alrededor del 10.0% a partir del mes de febrero (ver cuadros 20 y 20.1 y gráficas - 4 y 4.1). Cabe señalar que en el caso de revisión contractual, antes de fijarse el tope del 10.0%, los sindicatos lograban mayores incrementos a medida que aumentaba el número de afiliados, sin embargo, a partir de febrero cambia la tendencia pasando a ser los sindicatos más grandes (más de 1000 afiliados) los que respetan al pie de la letra el compromiso con el Estado, mientras los sindicatos de 26-75 afiliados obtenían casi un 12.0% de incremento salarial.

Si se relacionan los incrementos salariales con las ramas de actividad ponderándolos con el número de trabajadores beneficiados, se verá que, en términos generales, existe una relación directa entre el respeto del tope impuesto al incremento y el hecho de que

CUADRO 19

REVISION MENSUAL DE LOS INCREMENTOS SALARIALES PROMEDIO EN  
 LOS CONFLICTOS OBRERO - PATRONALES ATENDIDOS POR LA  
 DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION,  
 PERIODO: JULIO 1976 - JUNIO 1977.

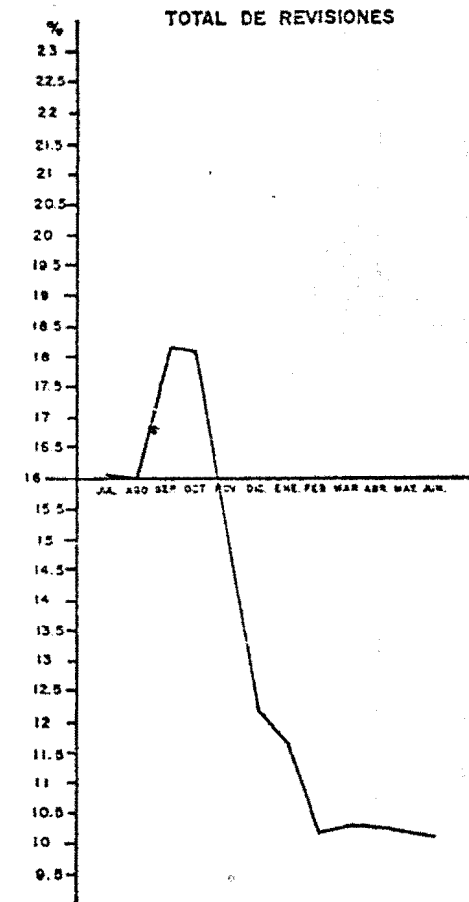
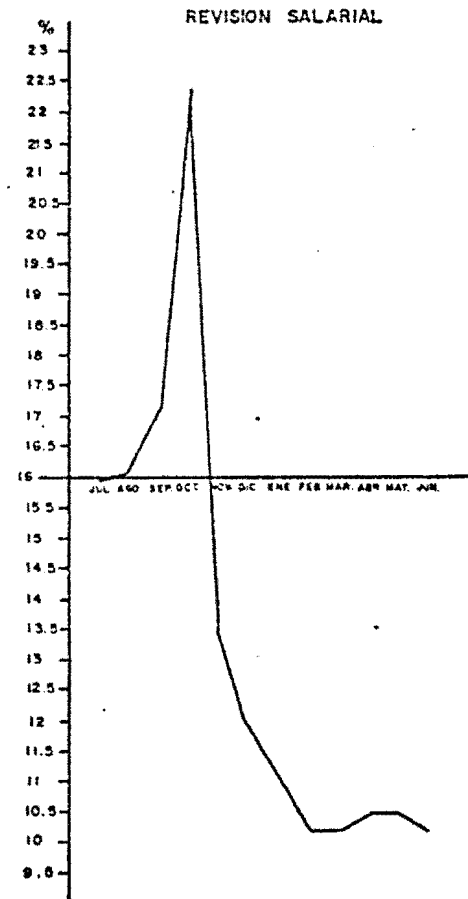
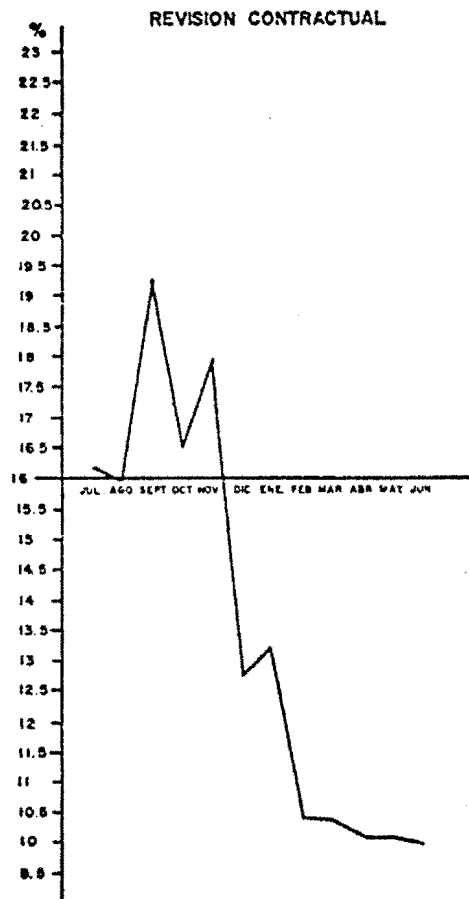
Mes	Incremento Porcentual Promedio		
	( 1 ) Revision Contractual	( 2 ) Revisión Salarial	( 1 ) + ( 2 ) Total de Revisiones
Julio	16.2	15.9	16.1
Agosto	15.9	16.2	16.0
Septiembre	19.4	17.2	18.2
Octubre	16.5	22.5	18.1
Noviembre	18.0	13.3	15.3
Diciembre	12.7	11.5	12.2
Enero	13.3	11.1	11.7
Febrero	10.4	10.2	10.2
Marzo	10.4	10.2	10.3
Abril	10.1	10.5	10.3
Mayo	10.1	10.5	10.2
Junio	10.0	10.2	10.1

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

### GRAFICA 3

#### INCREMENTOS SALARIALES POR MES EN:

(PROMEDIO MENSUAL, JULIO 1976 - JUNIO 1977)



FUENTE: CUADRO 19



CUADRO 20

RELACION DE LOS INCREMENTOS SALARIALES, POR TAMAÑO DE SINDICATOS,  
 EN LAS REVISIONES DE CONTRATO Y DE SALARIO ATENDIDAS POR  
 LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION.  
 PERIODO: JULIO 1976 - DICIEMBRE 1976.

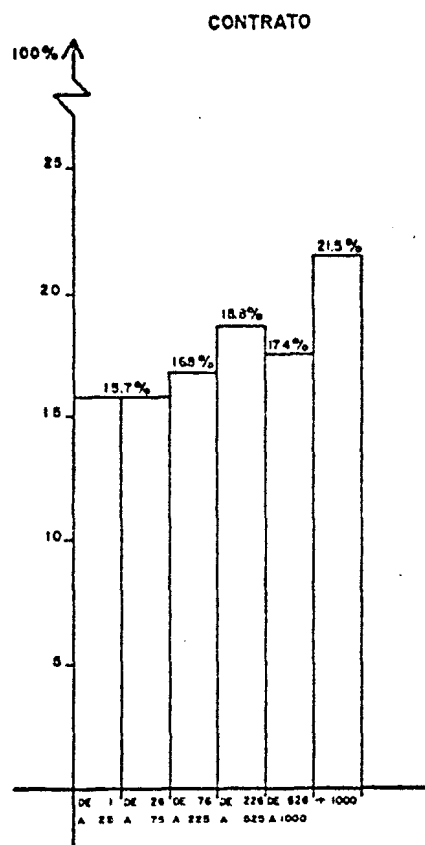
Tamaño de Sindicato (No. de Trabajadores)	INCREMENTO SALARIAL		
	Revisiones de Contrato (Promedio por estrato) %	Revisiones de Salario (Promedio por estrato) %	T o t a l (Promedio por estrato) %
1 - 25	15.7	13.0	14.5
26 - 75	15.7	18.2	16.9
76 - 225	16.8	15.4	16.5
226 - 525	18.8	13.4	16.1
526 - 1000	17.4	12.3	16.2
+ - 1000	21.5	18.5	19.4

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

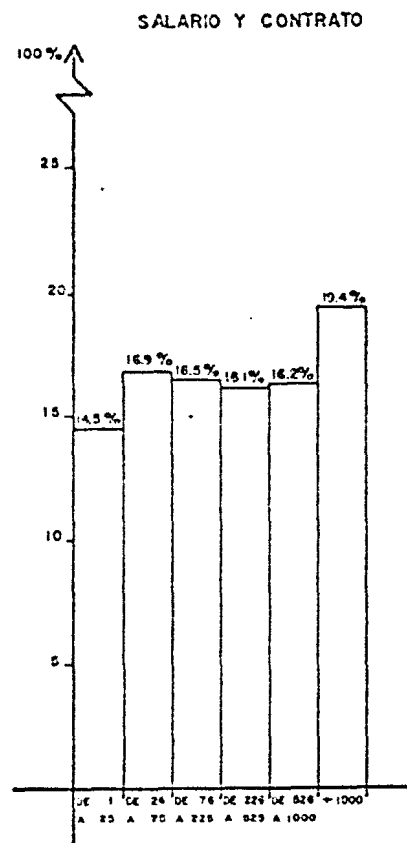
GRAFICA 4

INCREMENTOS SALARIALES POR TAMAÑO DE SINDICATO, EN LAS REVISIONES DE:

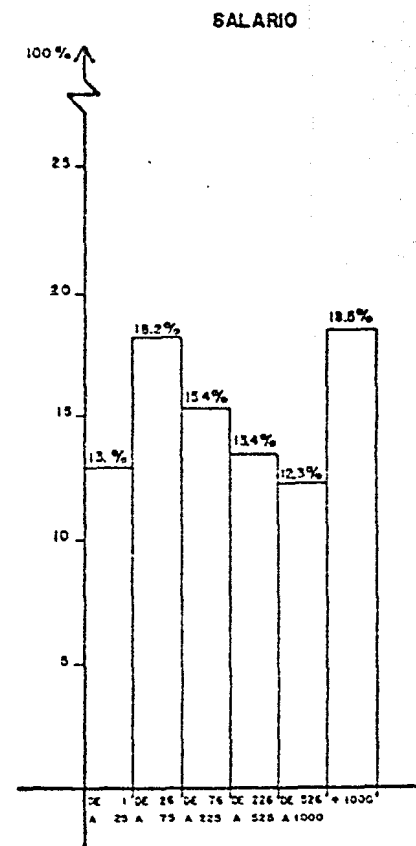
(% PROMEDIO POR SINDICATO, PERIODO: JULIO-DICIEMBRE 1976)



FUENTE: CUADRO 20



FUENTE: CUADRO 20



FUENTE: CUADRO 20

CUADRO 20.1

RELACION DE LOS INCREMENTOS SALARIALES POR TAMAÑO DE SINDICATO,  
EN LAS REVISIONES DE CONTRATO Y DE SALARIO ATENDIDAS POR  
LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION.  
PERIODO: ENERO 1977 - JUNIO 1977.

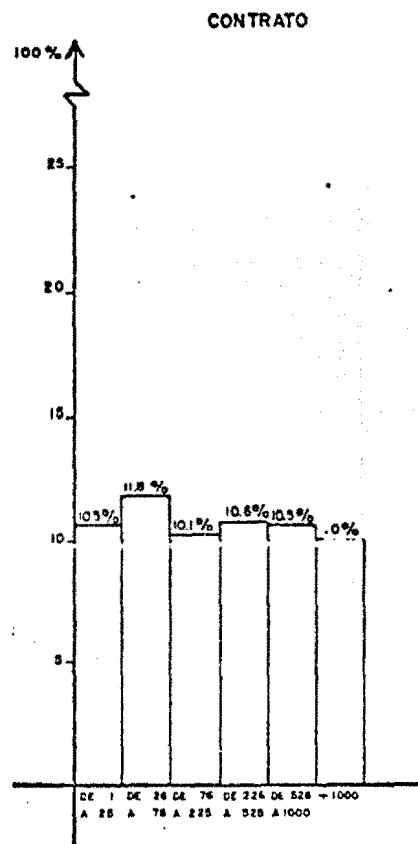
Tamaño de Sindicato (No. de Trabajadores)	INCREMENTO SALARIAL		
	Revisiones de Contratos (Promedio por Estrato) %	Revisiones de Salarios (Promedio por estrato) %	T o t a l (Promedio por estrato) %
1 - 25	10.5	9.0	9.8
26 - 75	11.8	10.5	10.9
76 - 225	10.1	11.0	10.6
226 - 525	10.6	10.6	10.6
526 - 1000	10.5	10.6	10.6
+ - 1000	10.0	10.2	10.1

FUENTE: Elaborado en el CENIET con base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

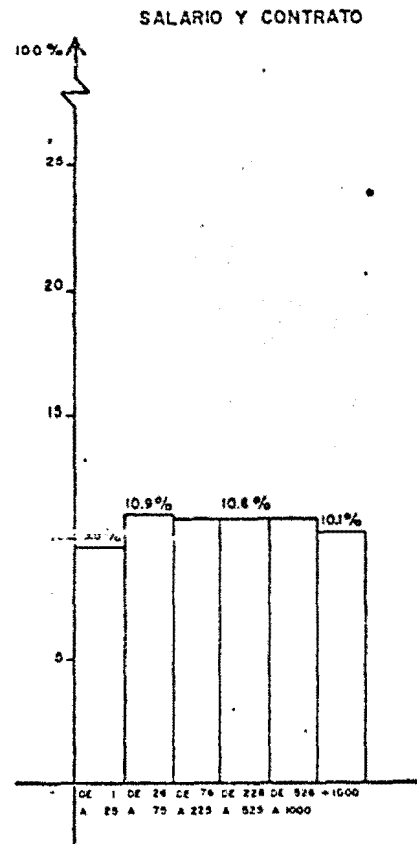
GRAFICA 4.1

INCREMENTOS SALARIALES POR TAMAÑO DE SINDICATO, EN LAS REVISIONES DE:

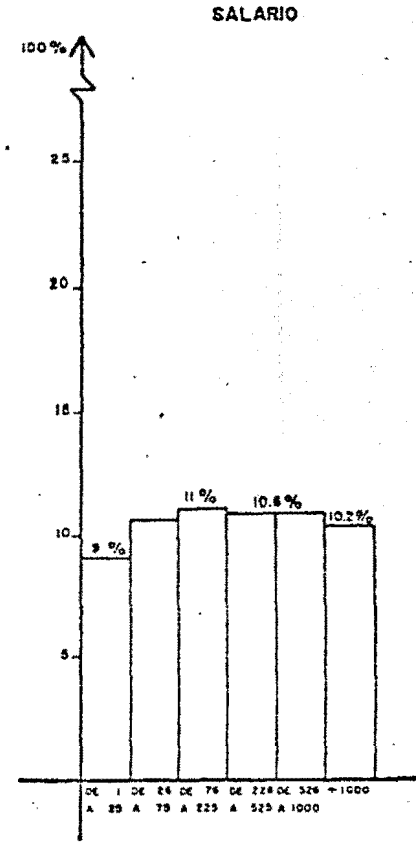
(% PROMEDIO POR ESTRATO PERIODO: ENERO - JUNIO 1977 )



FUENTE: CUADRO 20.1



FUENTE: CUADRO 20.1



FUENTE: CUADRO 20.1

INCREMENTO SALARIAL PONDERADO POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA EN LOS  
CONFLICTOS OBRERO - PATRONALES ATENDIDOS POR LA DIRECCION GENERAL DE  
CONCILIACION. PERIODO: ENERO 1977 - JUNIO 1977.

Rama de Actividad	(A) Conflictos Núm.	(B) Trabajadores Involucrados	Incremento Salarial por Trabajador (ponderado) %	Promedio de Trabajadores por conflicto (B) / (A)
Minero Metalúrgica	64	30620	10.1	478
Siderúrgica	6	14199	10.0	2367
Industria del Cemento	8	2676	10.3	335
Transporte Aéreo	2	186	10.0	93
Transporte Marítimo	1	442	10.0	442
Transporte Terrestre	2	250	12.0	125
Industria Química y Petro- química	12	2460	10.3	205
Industria de Aceites y Grasas				
Vegetales	5	911	11.1	182
Servicios	2	907	9.9	454
Industria Embotelladora de Refrescos	3	3568	10.6	1189
Industria de Celulosa y Papel	7	2372	11.6	339
Telecomunicaciones	3	22682	10.0	7561
Industria Empacadora y Enlatadora de Alimentos	7	5010	10.6	716
Industria de Fabricación y Ensamble de Vehículos Automotrices	2	3124	9.8	1562
Ind. Cinematográfica	1	800	10.0	800
Maquinaria y Equipo Electrô- nico y Eléctricos	2	2030	11.0	1015
Total	127*	92237	10.2	726

\* Solamente se incluyen los conflictos en los que es cuantificable el incremento salarial.

FUENTE: Elaborado en el CENITT con base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

el sindicato se localice en una rama dinámica. La excepción más notable está constituida por la rama de maquinaria y equipo eléctrico y electrónico en donde se otorgó el 11.6% de aumento salarial durante el período Enero 1977 - Junio 1977 (ver cuadro 21) (116).

#### IV.4.1.1.1 Comportamiento de los acuerdos

De los datos analizados en este punto se desprende que existe una relación entre el tamaño del sindicato y la actividad económica de la empresa con que tiene firmado contrato de trabajo con el grado de aceptación del tope de 10% al incremento salarial, sin importar la causa del conflicto. La razón de este comportamiento se verá en el siguiente punto en donde se analizarán los demás acuerdos que benefician a los trabajadores.

---

(116) En determinadas ramas se resolvieron conflictos durante la primera quincena de enero de 1977, antes de la aplicación del tope al incremento salarial, lo que podría llevar a una subestimación del respeto a los lineamientos dados por el Estado.

#### IV.4.1.2 Los otros acuerdos excepto el salarial

En el punto anterior se señaló que los sindicatos en general respetaron el tope del 10% en el incremento del salario cuota diaria, que constituye uno de los principales componentes de las remuneraciones del factor trabajo. Aquí se analizarán los demás acuerdos que sirven para dar fin a los conflictos obrero - patronales y que, al mismo tiempo, se traducen en un beneficio de índole económica y social para los trabajadores (117).

El cuadro 22, que relaciona la incidencia de los distintos tipos de acuerdos logrados durante el período Julio 76 - Diciembre - 76 en relación al tamaño del sindicato, permite hacer las siguientes observaciones generales:

- a) Los sindicatos, tomados en su conjunto, logran más acuerdos referentes a la jornada del trabajo (68.5%), seguridad social (66.4%) prestaciones educativas (56.2%) y mejoramiento

---

(117) En esta parte se centrará el análisis exclusivamente en los acuerdos logrados por revisión contractual, ya que en las demás causas de conflicto se obtienen acuerdos estrechamente relacionados al tipo de conflicto, como es el caso del incremento salarial en la revisión de salarios y el pago de indemnización en el de cambios en la estructura ocupacional, sin que se presenten otro tipo de acuerdos en la mayoría de los casos.

to social (54.7%). Por el contrario, obtienen menos acuerdos en relación a indemnización (7.5%), cambios en la estructura ocupacional (21.2%), incentivos y estímulos (23.3%) y prestaciones educativas (26.0%).

- b) Los sindicatos muestran tender, con excepción de los correspondientes al estrato 26 - 75 de afiliados, a aumentar el número de acuerdos que rebasen el 50% de incidencia a medida que se eleva el número de afiliados en conflicto. El estrato más bajo tiene en promedio dos tipos de acuerdos, los estratos de en medio oscilan alrededor de 4 y el estrato más grande tiene 6 tipos de acuerdos que rebasan el 50% de incidencia.
- c) Los acuerdos que rebasan el 50% de incidencia tienden a hacerlo a partir de un determinado tamaño de estrato para mantenerse por encima de este nivel en los subsiguientes estratos. Así los acuerdos referentes a la jornada de trabajo rebasan el 50% de incidencia desde el estrato más bajo de sindicatos de acuerdo al número de afiliados y la siguen teniendo hasta el estrato más alto. Los acuerdos sobre prestaciones educativas y de mejoramiento social tienen la misma incidencia a partir del estrato de 76-225 afiliados.



Las excepciones son los acuerdos relacionados con la seguridad social que rebasa el 50% desde el primer estrato, - pero queda por debajo del 50% en el estrato de 26 - 75 afiliados, para superarlo en todos los siguientes estratos; el de incentivos y estímulos supera el 50% sólo en el estrato 226 - 525 afiliados y el de riesgos de trabajo y cajas, fondos, cooperativas rebasan el 50% sólo hasta el estrato más alto, el de más de 1 000 trabajadores.

De acuerdo a la gráfica 5, elaborada en base a los cuadros 22.1 y 22.2, que establece la relación semestral entre la frecuencia de los tipos de acuerdos logrados y los estratos de sindicatos, se puede detectar de manera clara el siguiente comportamiento, en el tiempo, de los acuerdos:

- a) Aumento generalizado en la incidencia de los acuerdos en todos los estratos de sindicatos del semestre Julio - Diciembre 76 al de Enero - Junio 77, excepto en los acuerdos de seguridad social y jornada de trabajo del estrato 1 - 25; de incentivos y estímulos y prestaciones educativas del estrato 26 - 75; y el de jornada de trabajo del estrato 526 - 1000 - trabajadores afiliados.
- b) Surgen acuerdos según el tamaño del sindicato en el semes-

tre Enero - Junio 77, ausentes en el semestre anterior, sobresaliendo los estratos de 1 - 25 afiliados con cuatro tipos de acuerdos (prestaciones educativas, cambios en la estructura ocupacional, indemnización y riesgos de trabajo) y el de más de 1000 trabajadores con cinco (incentivos a la producción, cajas, fondos y cooperativas, cambios en la estructura ocupacional, indemnización y riesgos de trabajo).

- c) En relación al conjunto de los sindicatos, durante el semestre Julio - Diciembre 76 únicamente dos tipos de acuerdos rebasaron el nivel del 50% de incidencia (seguridad social y jornada de trabajo); en cambio, durante el semestre Enero-Julio 77, fueron 6 los tipos de prestaciones que lo hicieron (prestaciones educativas, seguridad social, mejoramiento social, cajas, fondos y cooperativas, jornada de trabajo y riesgos de trabajo).
- d) En relación al comportamiento de los tipos de acuerdo resalta en particular el de cajas, fondos y cooperativas que no sólo aumentó su incidencia durante el semestre Enero - Junio 77 en la medida que se incrementaba el tamaño del sindicato, sino que en los 2 estratos más altos de no haberse considerado en el semestre anterior pasaron a una incidencia

de 64.3% y 91.7% respectivamente.

- e) En relación a los estratos de los sindicatos, el de 26 - 75 trabajadores se caracterizó por tener en ambos semestres analizados el número más bajo de acuerdos en relación con los demás estratos. Por su parte los estratos más bajos y el más alto junto con el de 226 - 525 trabajadores afiliados se caracterizaron por manifestar los aumentos más notables en la incidencia de los acuerdos durante el semestre Enero - Junio 1977 en relación al semestre anterior. Destacó en especial el estrato de 226 - 525 trabajadores que registró 7 tipos de acuerdos que superaron el nivel del 50% de incidencia mientras que el semestre anterior lo hizo en sólo dos tipos de acuerdos.
- f) Si se adopta el 75% de incidencia en los acuerdos como un mero patrón de comparación en el comportamiento semestral entre los diferentes tipos de acuerdos, se observa que durante el semestre Julio - Diciembre 76, sólo con un tipo de acuerdo y en dos estratos se rebasó este nivel (jornada de trabajo en los estratos 1 - 25 y 526 - 1000). Por el contrario, durante el siguiente semestre en 17 ocasiones fue superado. También se aprecia que -

los casos que rebasaron el 75% de incidencia aumentaron - progresivamente a medida que aumentaba el tamaño del sindicato; de 0 en el estrato 1 - 25 a 6 en el de más de 1000 trabajadores. Durante este mismo semestre se puede observar que ciertos acuerdos rebasaron el nivel del 75% de incidencia sólo a partir de un determinado tamaño del sindicato. En este caso se encuentran los acuerdos referentes a la seguridad social y mejoramiento social que lo hacen en el estrato 76 - 225; el de prestaciones educativas en el estrato 226 - 525; y, el de cajas, fondos y cooperativas que lo hace en el estrato de más de 1000 trabajadores.

En base a lo señalado anteriormente se puede inferir que, en general, existe una relación entre el tamaño del sindicato y la incidencia en los tipos de acuerdos en el sentido de que si aquél aumenta también aumenta la incidencia. Asimismo que, durante el semestre Enero - Junio 1977, en todos los estratos de los sindicatos la incidencia de los acuerdos se vió sensiblemente incrementada en relación al semestre anterior. Todo esto hace pensar que la situación económica del país, con sus efectos negativos sobre los que perciben un ingreso fijo, junto con el tope al incremento salarial coyuntural mencionados anteriormente, han jugado un papel importante en la determinación del tipo de -

comportamiento de los acuerdos en el tiempo y por tamaño del sindicato. Ante la agudización del proceso inflacionario y la imposibilidad de hacerle frente con aumentos salariales se observaba la tendencia de contrarrestar sus efectos canalizando la negociación hacia la obtención de prestaciones de tipo social como son las educativas, de mejoramiento social, y seguridad social. Sin embargo la posibilidad de hacerlo resultó desigual entre los trabajadores. No obstante que la mayoría de ellos obtuvieron más acuerdos sobre prestaciones que en el semestre anterior, los trabajadores correspondientes a los sindicatos más grandes lograron más acuerdos.

#### IV.4.2 Acuerdos que benefician al sindicato.

Los acuerdos que benefician directamente al sindicato como institución burocrática fueron de los que alcanzaron mayor grado de incidencia (71.2%) durante el período Julio 1976 - Junio 1977. Sin embargo a diferencia de los otros tipos de acuerdo que vieron incrementada su incidencia de un semestre a otro, las prestaciones sindicales se mantuvieron prácticamente sin modificarse al pasar del 69.4% al 72.6% de incidencia. Distinguiendo los sindicatos según el número de trabajadores, se observa también un comportamiento distinto al resto de acuerdos;

mientras que en los otros acuerdos se tendía a aumentar la inci  
dencia junto con el incremento del número de trabajadores, en -  
este se tendió a descender (ver cuadro 22). Visto semestralmente  
te (ver cuadros 22.1 y 22.2) este comportamiento es desigual -  
pues en el semestre Julio - Diciembre 76 opera la tendencia -  
mencionada, pero no así en el segundo semestre que, salvo el es  
trato de 1 - 25 trabajadores, aumenta paralelamente con el -  
aumento en el tamaño del sindicato.

#### IV.4.3 Acuerdos sobre prerrogativas sindicales.

Los acuerdos por medio de los cuales la empresa se compromete a respetar determinados derechos que le competen al sindicato sobresalen por su casi inexistencia en todos los estratos de -  
sindicato salvo en los casos de 226 - 525 trabajadores y más -  
de 1000, que se presentaron únicamente durante el semestre Ene  
ro - Junio 1977.

#### IV.4.4 Observación final de la sección IV.

De acuerdo con los datos analizados en esta cuarta sección so - -  
bre el comportamiento en la coyuntura de la incidencia del con - -  
junto de los acuerdos que ponen fin a los conflictos obrero-patronales,

CUADRO 22

RELACION DEL TIPO DE ACUERDO POR TAMAÑO DE SINDICATO, EN LAS REVISIONES DE CONTRATO ATENDIDOS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION. PERIODO: JULIO 1976 - JUNIO 1977.

TAMAÑO DE SINDICATO (Nº DE TRABAJADORES)	NUMERO DE CASOS	PRIMAS RELACIONADAS ANTIGUEDAD		INCENTIVOS Y ESTIMULOS		PRESTACIONES EDUCATIVAS		SEGURIDAD SOCIAL		MEJORAMIENTO SOCIAL		CASAS, FONDOS Y COOPERATIVAS		CAMBIOS ESTRUCTURA OCUPACIONAL		INDEMNIZACION		JORNADA DE TRABAJO		RIESGOS DE TRABAJO		PRESTACIONES AL SINDICATO		PRERROGATIVAS AL SINDICATO	
		NUM. ABS.	%	NUM. ABS.	%	NUM. ABS.	%	NUM. ABS.	%	NUM. ABS.	%	NUM. ABS.	%	NUM. ABS.	%	NUM. ABS.	%	NUM. ABS.	%	NUM. ABS.	%	NUM. ABS.	%	NUM. ABS.	%
1 - 25	11	3	27.3	3	27.3	3	27.3	6	54.5	5	45.4	4	36.4	1	9.1	1	9.1	8	72.7	1	9.1	10	90.9	-	-
26 - 75	22	3	13.6	2	9.1	4	18.2	8	36.4	6	27.3	4	18.2	2	9.1	2	9.1	14	62.6	5	22.7	10	45.4	-	-
76 - 225	38	5	13.2	5	13.2	25	65.8	28	68.4	21	55.2	13	34.2	7	18.4	1	2.6	24	63.2	17	44.7	29	76.3	-	-
226 - 525	37	14	37.8	21	56.7	22	59.4	29	78.4	18	48.6	16	43.2	9	24.3	5	13.5	27	72.9	10	27.0	29	78.4	1	2.7
526 - 1000	22	7	31.8	4	18.2	16	72.7	17	77.2	17	77.2	9	40.1	7	31.8	-	-	15	68.2	11	50.0	15	63.2	-	-
+ 1000	18	2	12.5	4	25.0	12	75.0	11	68.7	13	81.3	11	68.8	5	31.3	2	12.5	12	75.0	12	75.0	11	68.7	2	12.5
Total	148	34	23.3	39	26.7	82	58.2	97	68.4	80	54.7	57	39.0	31	21.2	11	7.5	100	68.4	58	46.8	104	71.2	3	2.1

A partir de ésta columna, todos los porcentajes se obtuvieron respecto al número de casos que representa el 100% en cada estrato.

NOTA: Se considerarán las estadísticas de los casos que tienen reportado el número de trabajadores en el Informe.

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

CUADRO 22.1

RELACION DEL TIPO DE ACUERDO POR TAMAÑO DE SINDICATO, EN LAS REVISIONES DE CONTRATO ATENDIDAS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION PERIODO: JULIO 1976 - DICIEMBRE 1976

Tamaño de Sindicato (Nº de Trabajadores)	Número de Casos	Primas Relacionadas con la antigüedad		Incentivos y Estímulos		Prestaciones Educativas		Seguridad Social		Mejoramiento Social		Cajas, Fondos y Cooperativas		Cambios Estructura - Ocupacional		Indemnización		Jornada de Trabajo		Riesgo de Trabajo		Prestaciones al Sindicato		Prerrogativas al Sindicato	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1 - 25	6	1	16.7	1	16.7	-	-	4	66.7	2	33.3	2	33.3	-	-	-	-	5	83.3	-	-	6	100.0	-	-
26 - 75	9	-	-	1	11.1	1	11.1	2	22.2	1	11.1	1	11.1	1	11.1	1	11.1	4	44.4	1	11.1	3	33.3	-	-
76 - 225	22	1	4.5	1	4.5	14	63.6	13	59.1	9	40.9	6	27.3	1	4.5	-	-	13	59.1	5	22.7	18	81.8	-	-
226 - 525	13	1	7.7	3	23.1	4	30.8	9	69.2	3	23.1	3	23.1	1	7.7	-	-	10	76.9	1	7.7	10	76.9	-	-
526 - 1000	8	2	25.0	1	12.5	5	62.5	4	50.0	4	50.0	-	-	1	12.5	-	-	7	87.5	3	37.5	5	62.5	-	-
+ 1000	4	1	25.0	-	-	2	50.0	1	25.0	2	50.0	-	-	-	-	-	-	2	50.0	-	-	1	25.0	-	-
TOTAL	62	6	9.7	7	11.3	28	41.9	33	53.2	21	33.9	12	19.4	4	6.5	1	1.6	41	66.1	10	16.1	43	69.4	-	-

A partir de esta columna, todos los porcentajes se obtuvieron respecto al número de casos que representa el 100% en cada estrato.

NOTA: Se consideran las estadísticas de los casos que tienen reportado el número de trabajadores en el informe.

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.



CUADRO 22.2

RELACION DEL TIPO DE ACUERDO POR TAMAÑO DE SINDICATO, EN LAS REVISIONES DE CONTRATO ATENDIDAS POR LA DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION, PERIODO: ENERO 1977 - JUNIO 1977

Tamaño de Sindicato (número de Trabajadores)	Número de casos	Primas Relacionadas con la antigüedad		Incentivos y Estímulos		Prestaciones Educativas		Seguridad Social		Mejoramiento Social		Cajas, Fondos y Cooperativas		Cambios Estructura Ocupacional		Indemnización		Jornada de Trabajo		Riesgos de Trabajo		Prestaciones al Sindicato		Preferencias al Sindicato			
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%		
1 - 25	5	2	40.0	2	40.0	3	60.0	2	40.0	3	60.0	2	40.0	1	20.0	1	20.0	3	60.0	1	20.0	4	80.0	-	-	-	-
26 - 75	13	3	23.1	1	7.7	3	23.1	6	46.2	5	38.5	3	23.1	1	7.7	1	7.7	10	76.9	4	30.8	7	53.9	-	-	-	-
76 - 225	16	4	25.0	4	25.0	11	68.8	13	81.3	12	75.0	7	43.7	6	37.5	1	6.3	11	68.8	12	75.0	11	68.8	-	-	-	-
226 - 525	24	13	54.2	18	75.0	18	75.0	20	83.3	15	62.5	13	54.2	8	33.3	5	20.8	17	70.8	9	37.5	19	79.2	1	4.2	-	-
526 - 1000	14	5	35.7	3	21.4	11	78.6	13	92.9	13	92.9	9	64.3	6	42.9	-	-	8	57.1	8	57.1	10	71.4	-	-	-	-
+ 1000	12	1	8.3	4	33.3	10	83.3	10	83.3	11	91.7	11	91.7	5	41.7	2	16.7	10	83.3	12	100.0	10	83.3	2	16.6	-	-
T O T A L	84	28	33.3	32	38.1	68	80.8	64	76.2	60	71.4	45	53.6	27	32.1	10	11.9	59	70.2	46	54.8	61	72.6	3	3.6	-	-

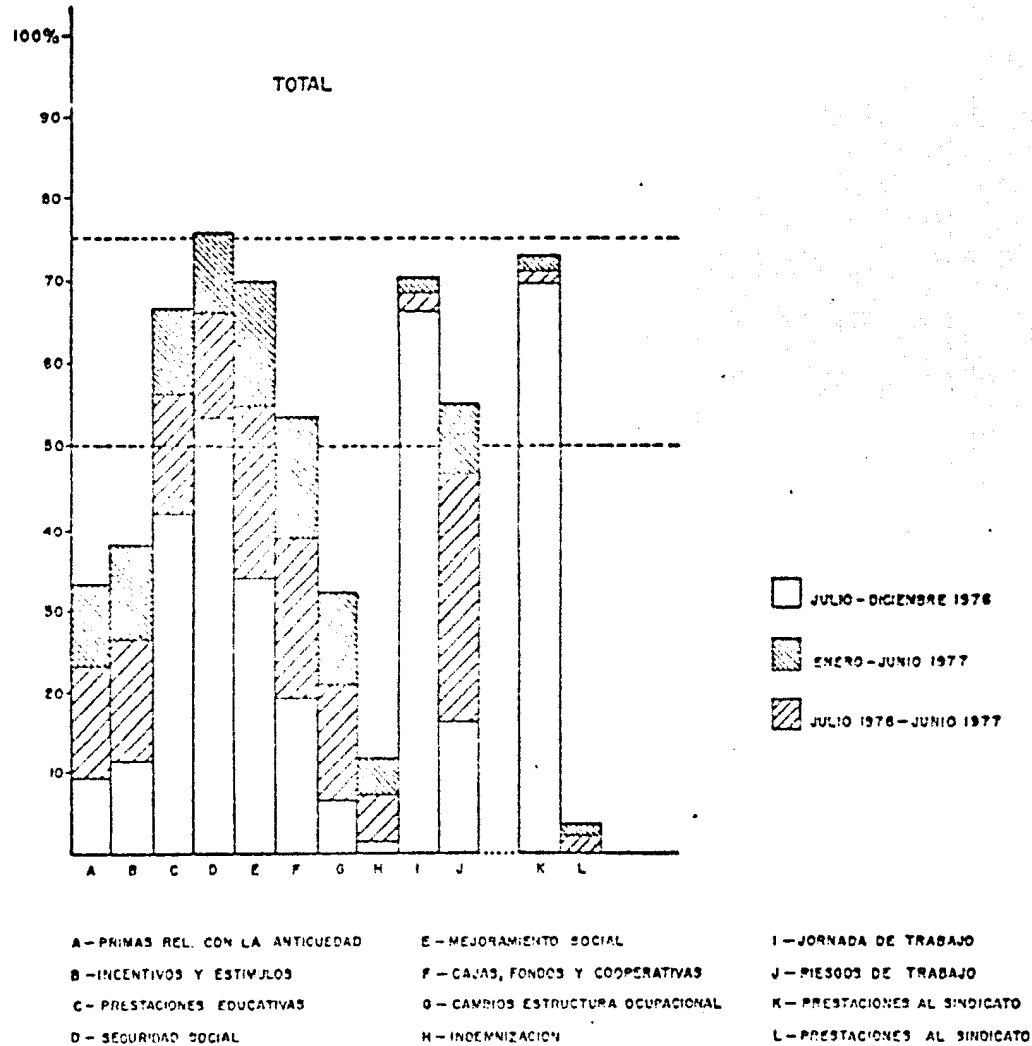
\* A partir de esta columna todos los porcentajes se obtuvieron respecto al número de casos que representa el 100% en cada estrato.

NOTA: Se consideran las estadísticas de los casos que tienen reportado el número de trabajadores en el informe.

FUENTE: Elaborado en el CENIET en base a los informes de labores de la Dirección General de Conciliación, ST y PS.

### GRAFICA 5

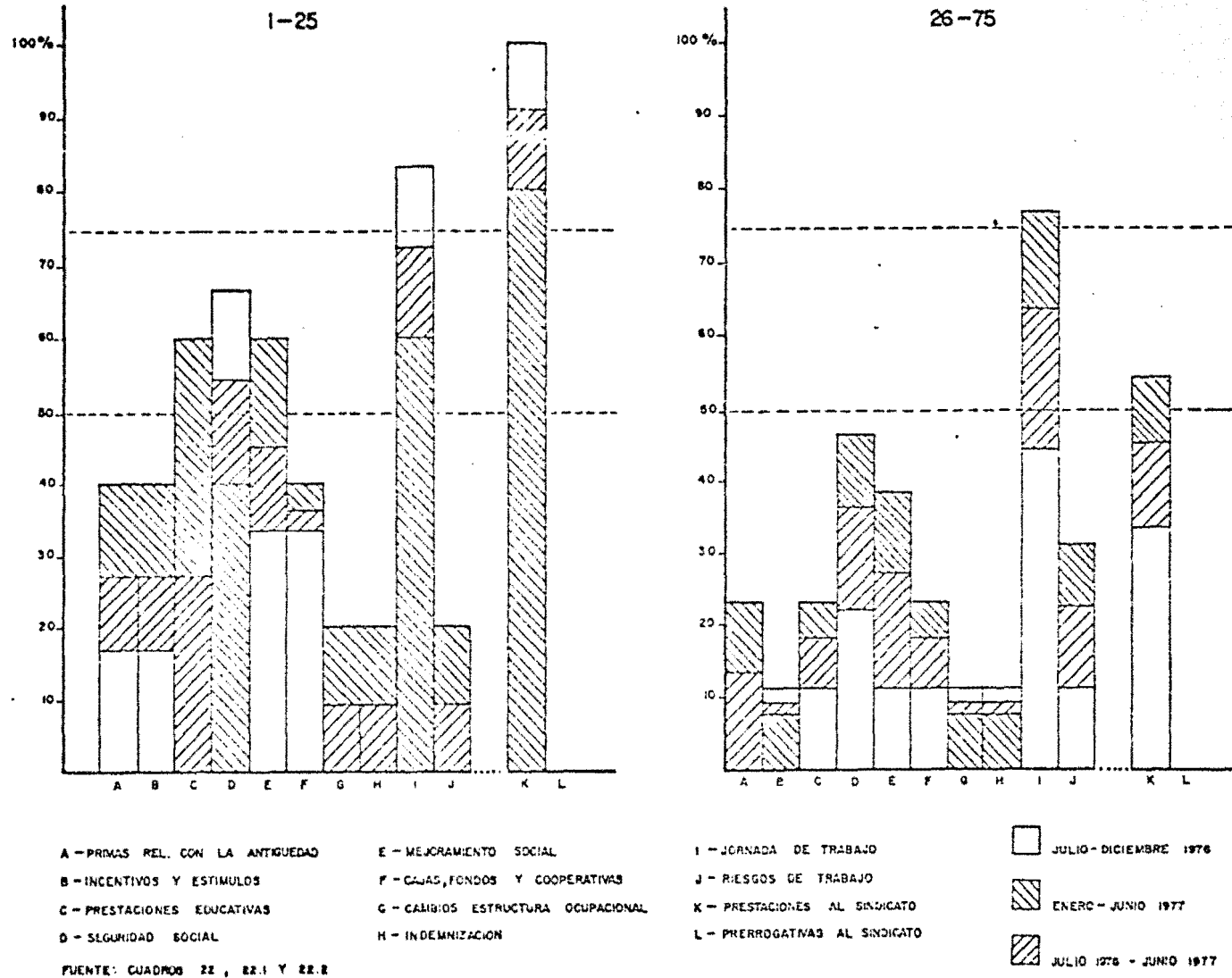
#### RELACION DEL TIPO DE ACUERDOS POR TAMAÑO DE SINDICATO EN LAS REVISIONES DE CONTRATO



FUENTE: CUADRO 27, 271 Y 282

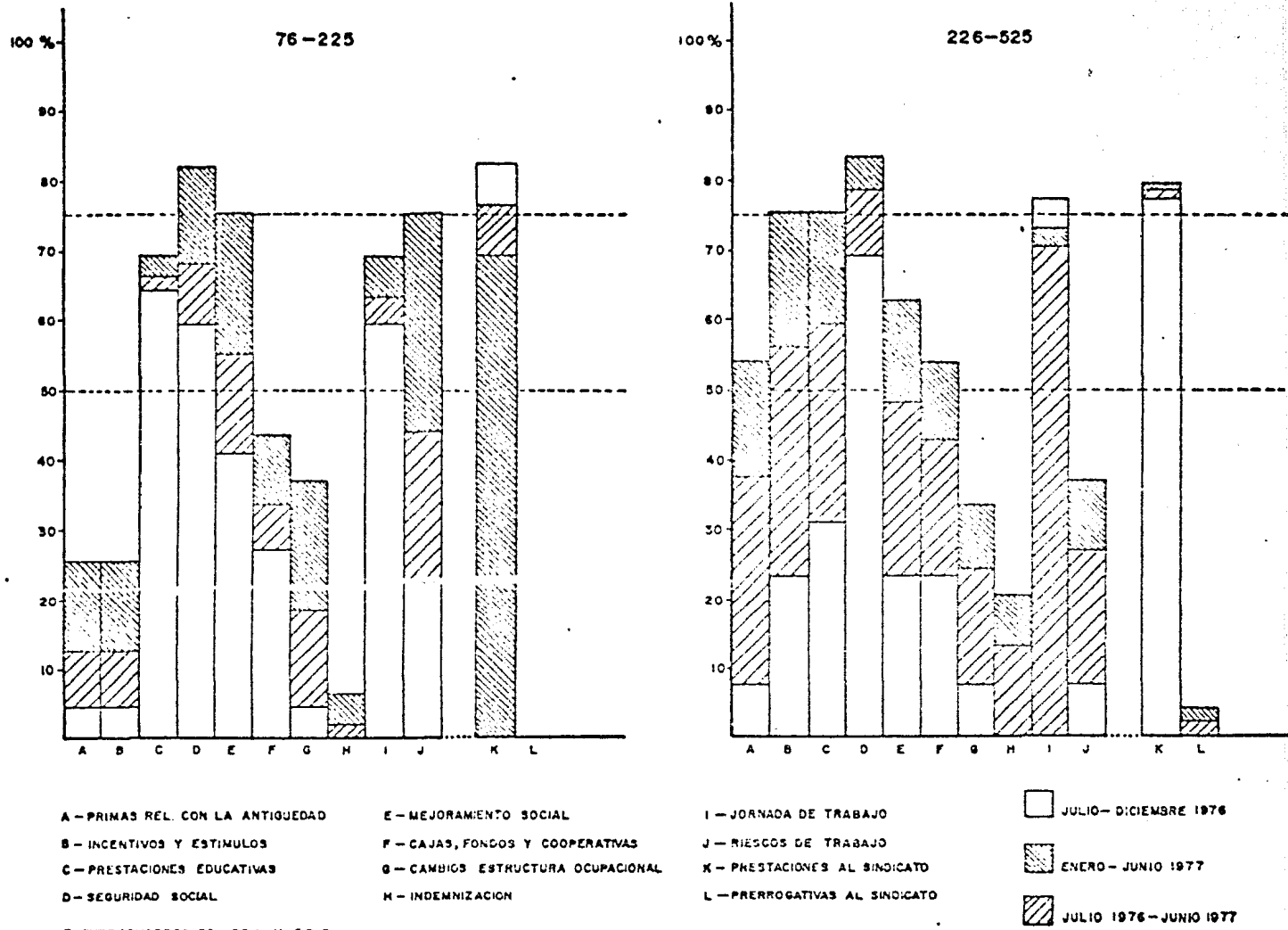
GRAFICA 5.1

RELACION DEL TIPO DE ACUERDOS POR TAMAÑO DE SINDICATO  
EN LAS REVISIONES DE CONTRATO



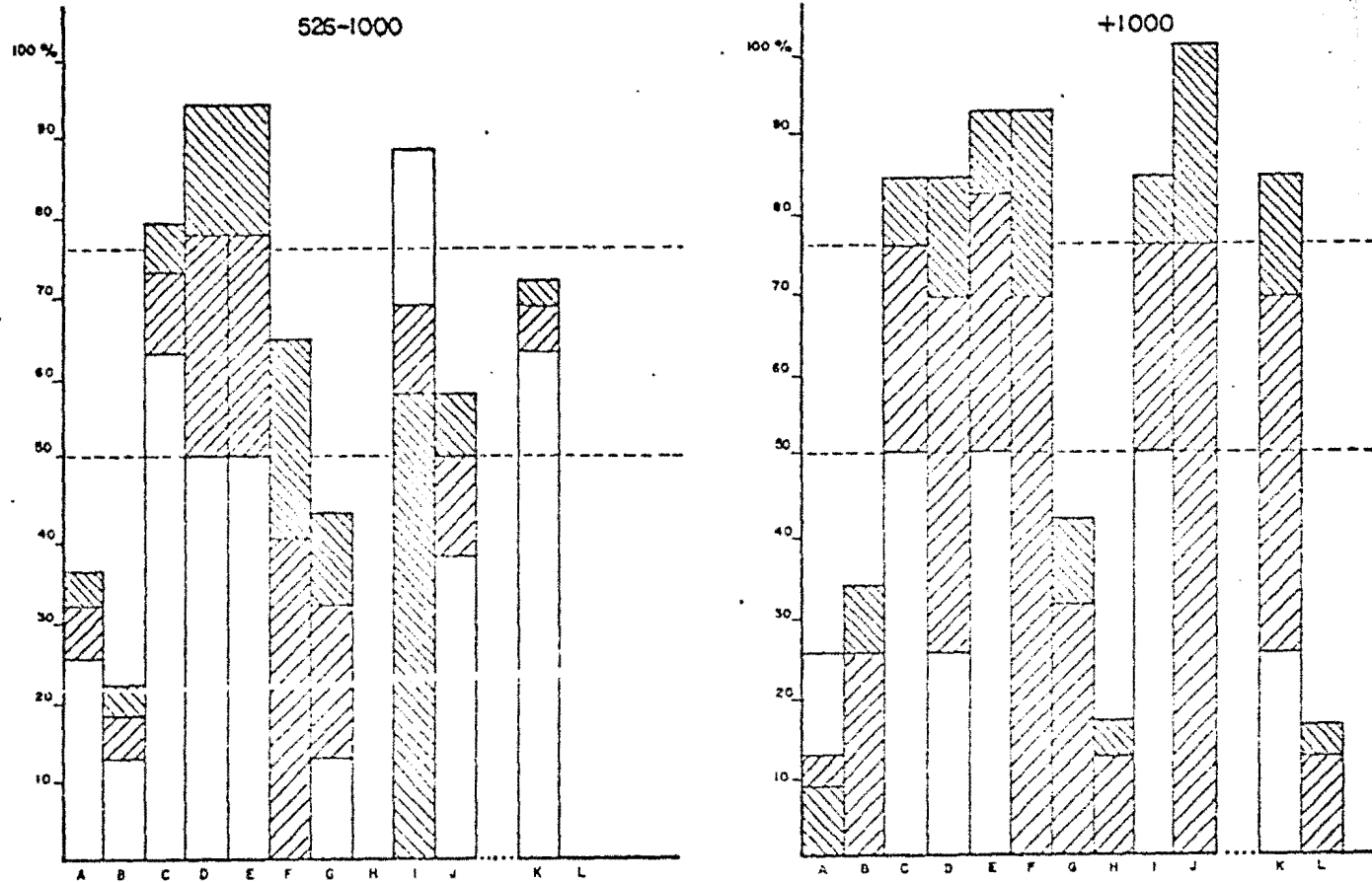
GRAFICA 5.2

RELACION DEL TIPO DE ACUERDOS POR TAMAÑO DE SINDICATO  
EN LAS REVISIONES DE CONTRATO



GRAFICA 5.3

RELACION DEL TIPO DE ACUERDOS POR TAMAÑO DE SINDICATO  
EN LAS REVISIONES DE CONTRATO



A- PRIMAS REL CON LA ANTIGUEDAD  
B- INCENTIVOS Y ESTIMULOS  
C- PRESTACIONES EDUCATIVAS  
D- SEGURIDAD SOCIAL

E- MEJORAMIENTO SOCIAL  
F- CASAS, FONDOS Y COOPERATIVAS  
G- CAMBIOS ESTRUCTURA OCUPACIONAL  
H- INDEMNIZACION

I- JORNADA DE TRABAJO  
J- RIESGOS DE TRABAJO  
K- PRESTACIONES AL SINDICATO  
L- PREKROGATIVAS AL SINDICATO

□ JULIO-DICIEMBRE 1976  
▨ ENERO-JUNIO 1977  
▩ JULIO 1976-JUNIO 1977

FUENTE: CUADROS 22, 22.1 Y 22.2

se puede señalar que los sindicatos plantean fundamentalmente - exigencias tendientes a fortalecerse económicamente y a contrarrestar los efectos adversos que ejerce la situación económica sobre sus agremiados. La medida en que lo logran está en relación directa al tamaño del sindicato, medido por el número de trabajadores afiliados en conflicto.

CAPITULO V

Conclusiones.

V.1 Sobre el marco conceptual, campo y método de la investigación.

V.1.1 Partir, para el análisis empírico, de un "marco conceptual" constituido por tres enfoques que constituyen tres grandes concepciones de la sociedad, y volver a ellos - como punto de referencia para los resultados de ese análisis, puede ser cuestionado tanto en términos generales como en este caso concreto en particular. El cuestionamiento general -a la luz de los resultados concretos- haría referencia directa a la controversia sobre el papel que juegan las "grandes teorías" en el análisis de la coyuntura. El "marco conceptual", en este caso, lo constituyen tres modelos sobre la posible existencia y el comportamiento general, de largo plazo, del conflicto en el seno de la sociedad. Se trata de tres distintas concepciones teóricas "seculares" y por su carácter de grandes generalizaciones difícilmente arrojan luz -teóricamente, a priori- sobre la existencia, dirección y velocidad de cambio del conflicto social en un lapso coyuntural, que es lo que atañe, y por otra parte limita, al análisis empírico efectuado en este trabajo.

V.1.2 Ahora bien, si el alto grado de generalización del "mar



co conceptual" constituye un fuerte limitante cuando se trata de revisar la existencia y el comportamiento coyuntural del conflicto social, esa misma clase de generalización permite, al mismo tiempo, distinguir en primera instancia los atributos esenciales y no esenciales que la teoría abstrae del fenómeno bajo estudio. Así - el "marco conceptual" sirve como principio general de ordenamiento en la aproximación a la realidad. En este caso concreto, al recoger inicialmente los aspectos- esenciales de las distintas grandes teorías sobre el conflicto social - grandes teorías que reflejan un "universo del conflicto" todo menos homogéneo- se amplían de -- partida las posibilidades abiertas al análisis: se cuenta, en última instancia, con distintos criterios sobre cómo observar y analizar la realidad reflejada en el dato concreto. Finalmente, la función que el "marco conceptual" juega como principio ordenador facilita las tareas apriorísticas de tipificación y clasificación del fenómeno que se analiza.

V.1.3 Si el "marco conceptual" resume tanto las preocupaciones de la teoría sobre el papel que juegan los conflictos en la sociedad como el cuestionamiento mismo de su existencia en una sociedad "integrada" y/o su instrumen

tación institucional por parte de la sociedad para evitarlos o minimizarlos, los datos recogidos empíricamente no son datos estrictamente aleatorios - aunque lo sean el procedimiento de selección o el "método" de estudio - abiertos a todas las posibilidades señaladas - por las distintas teorías: los datos empíricos, sobre todo en los procedimientos de acumulación, que a final de cuentas permiten conformar el "campo" de estudio, se encuentran condicionados por las formas mismas que permiten su recolección y análisis; en este caso los procedimientos institucionales y por ende legales. En este trabajo concreto, señalamos ya, el condicionamiento es de tipo legal y traduce la forma en que el Estado interviene en el conflicto social en general y en el conflicto laboral en especial. Finalmente, entonces, los datos empíricos así recogidos y analizados conllevan ya una primera interpretación de la realidad que señala la existencia del conflicto social y su manifestación particular en el campo laboral: que los conflictos son negociables como condición de funcionamiento social y que la mediación en ellos la efectúa el Estado de acuerdo a disposiciones legales.

V.1.4 Si el objetivo básico de las distintas concepciones sobre el conflicto social recogidas en el "marco conceptual" de este trabajo es formular un modelo general - teórico sobre la existencia del conflicto, su comportamiento y las implicaciones que este tiene en el funcionamiento social, el análisis empírico del conflicto y la conciliación laborales permiten intentar, partiendo de lo particular, conformar un modelo simplificado, tanto conceptual como empírico, que ayude a la comprensión del fenómeno general del conflicto social. Lo anterior en base, sobre todo, a la importancia cualitativa y cuantitativa que en una sociedad capitalista como la mexicana adquiere el conflicto derivado de las relaciones laborales establecidas entre los propietarios de los factores de la producción. El modelo simplificado del conflicto social que se intentó conformar lo representa la estructura y el contenido de este trabajo.

V.1.5 Por último, en cuanto a los procedimientos y al método de la investigación, resulta conveniente señalar:

- que los resultados del análisis empírico de esta investigación validaron tanto la utilidad del análisis multivariado como técnica que permite precisar las

interrelaciones entre las variables seleccionadas, como el procedimiento muestral representado por la selección de los casos atendidos por la Dirección General de Conciliación.

- que como ya se dijo, el "marco conceptual" como principio ordenador permitió distinguir los atributos esenciales del fenómeno bajo estudio y al hacerlo -- facilitó las tareas de tipificación y clasificación traducidos en los instrumentos de captación de los datos. Y aquí habría que aclarar que, en sentido -- weberiano, las categorías utilizadas no se pretendieron nunca explicativas, por su mismo grado de abstracción, sino "tipificativas"; la explicación, como se verá adelante, se derivó empíricamente.
- que el marco jurídico que determina la forma seguida para elaborar los registros administrativos que se cuantificaron y analizaron determina también el -- conjunto de variables posibles de interrelacionar y -- así restringe el análisis a los alcances determinados por los datos obtenidos. Lo anterior limita seriamente la riqueza potencial del análisis en cuanto a posibilidades de generalización, pero también evi

ta el peligro de establecer relaciones entre variables con el único fin de lograr, de manera artificial, correspondencia entre las grandes teorías y los hallazgos empíricos.

## V.2 Sobre el análisis empírico.

- V.2.1 Los casos resueltos por la Dirección General de Conciliación (DGC) en el período que abarca el análisis (Julio 1976 - Junio 1977) son muy relevantes dentro del contexto de la jurisdicción federal dada la importancia que tienen las empresas que intervienen en los conflictos, tanto desde el punto de vista ocupacional como por el peso económico dentro de su rama, medido éste por el volumen de ventas de las empresas.
- V.2.2 Aún cuando los casos analizados sólo comprenden el 6.3% del total de los emplazamientos a huelga presentados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) en el período analizado, la participación de la DGC en el campo de la conciliación colectiva es creciente, ya que de intervenir en el 17.0% del total de las huelgas durante el semestre Julio - Diciembre 1976, en el siguiente semestre intervino en el 35% de ellas, lo que arroja un promedio anual del 28.2% del total.
- V.2.3 La actividad conciliatoria analizada, medida tanto por el número de casos atendidos como por la diversidad de

las causas de los conflictos, se ha visto incrementada - notablemente en el corto plazo, lo que puede interpretarse como una traducción, en incremento de conflictos, de las condiciones económicamente difíciles de la coyuntura analizada.

V.2.4 De los datos analizados se desprende que los criterios - más importantes al determinar los casos en que se requiere la participación conciliatoria de la DGC son: importancia económica de la empresa y "grado de conflictividad" de determinados sindicatos.

V.2.5 Las causas que originan los conflictos son fundamentalmente revisiones contractuales y salariales, no pudiéndose determinar con certeza, debido a las limitaciones de los datos analizados, una relación empírica entre - número de trabajadores involucrados por caso y causa del conflicto.

V.2.6 Los cambios en la estructura ocupacional no constituyeron una causa grave de conflicto en el primer semestre estudiado. Sin embargo, en el semestre Enero - Junio 1977, en que se hacen más difíciles las condiciones económicas, se presenta una mayor preocup

pación de los sindicatos por esta causa.

V.2.7 En su gran mayoría, los casos resueltos analizados no implican interrupción de las relaciones laborales.

V.2.8 En su conjunto, los casos analizados tienden a polarizarse en conflictos con un menor grado de conflictividad o en muy conflictivos. Los primeros se explican por la intervención preventiva de la DGC, antes de que se desate abiertamente el conflicto. Los segundos pueden explicarse, al menos en el período analizado, en función de que, cuando estalla la huelga el conflicto tiende a recrudecerse.

V.2.9 El segundo semestre analizado (Enero - Junio 1977) resultó ser más conflictivo que el semestre anterior, no sólo por el número de huelgas que estallaron, sino porque estas involucraron a las empresas más importantes tanto por el número de trabajadores como por la actividad económica que desarrollan. Esto nos indica que, dentro de la coyuntura analizada, el agravamiento de la situación económica repercutió en trabajadores comparativamente privilegiados que laboran en las empresas más grandes localizadas en las ramas más diná



micas.

- V.2.10 Puede señalarse que existe una relación directa entre tamaño del sindicato y la incidencia de los tipos de acuerdo analizados.
- V.2.11 Durante el semestre Enero - Junio 1977, en todos los estratos de sindicatos (de acuerdo al número de afiliados) la incidencia de los acuerdos se vió sensiblemente incrementada en relación al semestre anterior. Todo esto hace pensar que la situación económica del país, con sus defectos negativos sobre los que perciben un ingreso fijo, junto con el tope al incremento salarial coyuntural recomendado, jugaron un papel importante en la determinación del tipo de comportamiento de los acuerdos en el tiempo y según tamaño del sindicato.
- V.2.12 De acuerdo a los datos analizados sobre el comportamiento en la coyuntura de la incidencia del conjunto de los acuerdos que ponen fin a los conflictos obrero-patronales, se puede señalar que los sindicatos plantean fundamentalmente exigencias tendientes a fortalecerlos económicamente y a contrarrestar los efectos adversos que ejerce la situación económica sobre sus agremiados. La medida en que lo logran está en relación directa al tamaño del sindicato, medido --

por el número de trabajadores afiliados, con excepción de los sindicatos de 0-25 y 26-75 trabajadores en donde el primero supera al segundo en virtud de que estos estratos incluyen a sindicatos con reducido número de afiliados pero que obtuvieron numerosas prestaciones, tales como los de pilotos de líneas aéreas.

- V.2.13 Ante la agudización del proceso inflacionario y la imposibilidad de hacerle frente con aumentos salariales se observa la tendencia de los trabajadores sindicalizados de contrarrestar sus efectos canalizando la negociación hacia la obtención de prestaciones de tipo social (pero que representan mejoras económicas) como son las educativas, de mejoramiento social, y seguridad social.
- V.2.14 La posibilidad de lograr lo señalado en el punto anterior resultó desigual entre los trabajadores. No obstante que la mayoría de ellos obtuvieron más acuerdos sobre prestaciones que en el semestre anterior, los trabajadores correspondientes a los sindicatos más grandes lograron más acuerdos.
- V.2.15 El análisis mostró la presencia casi mayoritaria de empresas de la rama minera-metalúrgica entre las empresas en conflicto. Esto se puede explicar, en una primera instancia, porque las empresas de esta rama

han demostrado ser empresas con sindicatos tradicionalmente conflictivos. La estructura organizativa del SNTMMRM les otorga un gran margen de autonomía a las secciones no interviniendo, por ejemplo, directamente el Comité Ejecutivo Nacional sólo en caso de huelga inminente, permitiendo que las propias secciones decidan emplazar o no a huelga.

- V.2.16 La distribución geográfica de los conflictos refleja la concentración de la actividad económica a nivel estatal.
- V.2.17 Destaca la ínfima participación de Puebla en los conflictos captados debido a que la rama textil -su principal actividad industrial- queda fuera de la competencia de la DGC.
- V.2.18 La baja participación de empresas de Nuevo León, a pesar de ser uno de los centros industriales más importantes del país, en los casos analizados del semestre Julio - Diciembre 1976 (sólo tuvo un conflicto: 0.8% del total) refleja el hecho de que las principales empresas de esta entidad tienen firmados contratos colectivos con sindicatos "blancos" afiliados a la Federación de Sindicatos Independientes de Nuevo León.

V.2.19 Finalmente, cabe subrayar que durante el período anali-  
zado no hubo ninguna huelga que tuviera como causa -  
exigir el cumplimiento de las disposiciones legales so-  
bre participación de utilidades ni el de apoyar otra - -  
huelga; causas que son contempladas expresamente en -  
la Ley.

## BIBLIOGRAFIA

## FUENTES PRIMARIAS

CENIET, Estadísticas y Gráficas de los Informes Laborales de la Dirección General de Conciliación de la ST y PS, Julio Diciembre 1976; Enero - Junio 1977. Documento Preliminar. Sistema de Información Laboral. México, marzo 7, 1978.

----- La Conciliación del Trabajo. (Mimeo). México, 1976.

----- Memoria de Labores de la ST y PS. (Mimeo). México, Septiembre 1976 - Agosto 1977.

----- Sistema de Información Laboral. (Anteproyecto). Documento para discusión. (Mimeo). México, mayo 6, 1977.

DGC, Informes de Labores. (Mimeo). México, Julio 1976 - Junio 1977.

Diario Oficial, 29 - XII - 1976.

----- 1 - III - 1977.

ST y PS, Memoria de Labores. México, Septiembre 1973 -- Agosto 1974; Septiembre 1974 - Agosto 1975; Septiembre - 1975 - Agosto 1976.

Vega, J.L., Estadísticas de la Ocupación por Sectores Económicos, CENIET, México, 1977.

Zazueta, C., y Vega, J.L., Primer Nivel de Lectura de los Datos de la Conciliación Laboral en México, CENIET, México, marzo, 1977.

## FUENTES SECUNDARIAS

### a) Libros:

Ansart P., Sociología de Proudhon, Ed. Proyección, Buenos Aires, 1967.

Boudon, R. y Lazarsfeld, O., Metodología de las Ciencias Sociales, (Tomos I y II), Ed. Laia, Barcelona, 1973.

Bancal, J., Proudhon: Oeuvres Choiesies, Gallimard, París, 1976.

Cueva, M. de la., Derecho Mexicano del Trabajo, (Tomo II), Ed. Porrúa S.A., México, 1976.

Cuvillier, A., Proudhon, F.C.E., México, 1939.

Cole, D.G.H., Historia del Pensamiento Socialista, (Tomo I), F.C.E., México, 1974.

Duverger, M., Métodos de las Ciencias Sociales, Ariel Ed., Barcelona, 1975.

Engels, F., Del Socialismo Utópico al Socialismo Científico, en: Obras Escogidas, Ed. Progreso, Moscú, 1975.

Friedman, M., Essays in Positive Economics, The University of Chicago Press, Chicago, 1953.

Goode, W.J., y Hatt, P.K., Métodos de Investigación Social, Ed. Trillas S.A., México, 1970.

Gouldner, A., La Crisis de la Sociología Occidental, Amorrortu Editorial, Buenos Aires, 1971.

Langlois, J., Défense et actualité de Proudhon, Petite Bibliotheque Payot, París, 1976.

Marchal, A., Metodología de la Ciencia Económica, (Tomo II), El Ateneo Ed., Buenos Aires, 1957.

Marx, C., y Engels, F., El Manifiesto del Partido Comunista, en: Obras Escogidas, Ed. Progreso, Moscú, 1975.

Marx, C., Crítica del Programa de Gotha, en: Obras Escogidas, - Ed. Progreso, Moscú, 1975.

----- El 18 Brumario de Luis Bonaparte, en: Obras Escogidas, Ed. Progreso, Moscú, 1975.

----- Elementos Fundamentales para la Crítica de la Economía Política, (Tomo II), S. XXI Editores, México, 1973.

----- Prólogo de la Contribución a la Crítica de la Economía Política, en: Obras Escogidas, Ed. Progreso, Moscú, 1975.

McKinney, J., Tipología Constructiva y Teoría Social, Amorrortu Ed., Buenos Aires, 1968.

Mills, C. W., La Imaginación Sociológica, F.C.E., México, 1974.

Miller, R.U., The role of labor organizations in a developing country: The case of Mexico, Cornell University, N.J., 1966.



Parsons, T., Sociological Theory and Modern Society, Glencoe III, The Free Press, 1967.

----- Toward a general theory of action, Harvard University Press, Cambridge, 1951. -

----- The social system, Glencoe III. The Free Press, 1951.

Ponras, A., Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios S.A., México, 1971. -

Rex, J., Problemas Fundamentales de la Teoría Sociológica, Amorrortu Ed., Buenos Aires, 1971. -

Trueba Urbina, A., y Trueba Urbina, J., Nueva Ley Federal de Trabajo Reformada, Ed. Porrúa, México, 1977. -

Walker, M. The nature of scientific thought, Prentice-Hall Inc., New York, 1963.

b) Artículos:

Expansión, "Las 500 empresas más grandes de México", en: Expansión. Año IX, Vol. IX, No. 223, agosto 31, 1977.

González, F., "El derecho social y la conciliación", en: Revista Mexicana del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, No. 3-4, Tomo XII, VI Epoca, Julio-Diciembre 1975. -

Marquet, P., "Integración y funciones de los tribunales de trabajo, ponencia en: Cincuentenario de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, octubre 1977. -

Moguel, E., "El funcionamiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social", en: Revista Mexicana del Trabajo, No. 3 -

Tomo XIV, VI Epoca, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, Julio - Diciembre 1976. -

Parsons, T., "Some considerations on the theory of social change," en: Rural Sociology, No. 3, Tomo XXVI, 1961. -

Remolina F., "Contrato-Ley en México", en: Reseña Laboral, No. 1, Vol. 1.1, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mayo 1973. -

ST y PS. "La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal", en: Reseña Laboral, No. 8, Vol. III, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, diciembre 1975. -

## APENDICES

## APENDICE 1: Ramas de Jurisdicción Federal

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

- I. La industria minera y de hidrocarburos;
- II. La industria petroquímica;
- III. Las industrias metalúrgicas y siderúrgicas, abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio, - así como la obtención de hierro metálico y acero en - todas sus formas y los productos laminados de los mis mos;
- IV. La industria eléctrica;
- V. La industria textil;
- VI. La industria cinematográfica;
- VII. La industria hulería;
- VIII. La industria azucarera;
- IX. La industria del cemento;
- X. La industria de fabricación y ensamble de vehículos au tomotrices;
- XI. La industria de productos químicos - farmacéuticos y medicamentos;
- XII. La industria de celulosa y papel;
- XIII. La industria de aceites y grasas vegetales;
- XIV. La industria empacadora y enlatadora de alimentos;
- XV. La industria embotelladora de refrescos; aguas natural es gaseosas;
- XVI. La industria ferrocarrilera;
- XVII. Empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

- XVIII. Empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las que sean conexas;
- XIX. Empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales;
- XX. Conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; y
- XXI. Contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa.

En febrero de 1975 se incorporaron las fracciones X a la XV y actualmente existe la iniciativa de incluir dentro de la jurisdicción federal, entre otras, a las ramas de autopartes, y madera.

## APENDICE 2: Autoridades de Trabajo

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo señala que son -  
Autoridades de Trabajo las siguientes:

- I. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. Las autoridades de las Entidades Federativas y sus -  
Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. El Servicio Público del Empleo;
- VI. La Inspección del Trabajo;
- VII. La Comisión Nacional y las Comisiones Regionales de Salarios Mínimos;
- VIII. La Comisión Nacional para la Participación de los -  
Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. Las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII. El Jurado de Responsabilidades.

### APENDICE 3: Contratos-Ley vigentes

Se preparan, revisan, registran y vigilan los siguientes Contra  
tos-Ley:

- I. Industria azucarera, alcoholera y similares; (1936);
- II. Industria textil de algodón y mixturas; (1941);
- III. Industria textil, fibras duras; (1939);
- IV. Industria textil, rama de seda y toda clase de fibras -  
artificiales y sintéticas; (1935);
- V. Industria de transformación de hule en productos manufacturados; (1936);
- VI. Industria textil, rama de la lana; (1937);
- VII. Industria textil, géneros de punto (1941); e
- VIII. Industria textil de rama de listones, elásticos, encajes,  
cintas y etiquetas tejidas de tablas jacquardo agujas;  
(1946).

Además de estos Contratos-Ley se han celebrado otros que actu  
almente no se encuentran en vigor, tales como el de las in-  
dustrias del almidón, fécula y glucosa; artes gráficas; colchas;  
borra y estopas; y loza y porcelana.\*

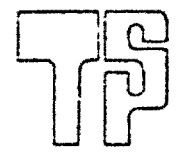
---

\* F. Remolina, Contrato - Ley en México; Reseña Labo-  
ral, vol. 1 No. 1. Secretaría del Trabajo y Previsión  
Social, mayo 1973.





APENDICE 5: Forma de captación del CENIET aplicable a los informes mensuales de la DGC con fines estadísticos.




DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION

REFORTE DE CONFLICTOS PRESENTADOS \_\_\_\_\_

CAUSAS DEL CONFLICTO														
SINDICATO	SINDICATO L	GENERAL OBTENERA	SECCION	SUBSECCION	FRACCION	ELECCION	SOLUCION	CONVENCIONES DE TRABAJO	REVISION CONTRATO	PRESTACIONES	ACTO DEL SINDICATO	CONDUCTA INDIVIDUAL	INDEBIDA DIFUSION	OTROS

N.º	NOMBRE DE LA EMPRESA	ELEC. SINDICATO		EOD.	NOMBRE DEL SINDICATO	SINDICATO	SINDICATO L	GENERAL OBTENERA	SECCION	SUBSECCION	FRACCION	ELECCION	SOLUCION	CONVENCIONES DE TRABAJO	REVISION CONTRATO	PRESTACIONES	ACTO DEL SINDICATO	CONDUCTA INDIVIDUAL	INDEBIDA DIFUSION	OTROS	
		TRAN.	ACT.																		

APENDICE 6: Forma de captación preliminar.

 DIRECCION GENERAL DE CONCILIACION REPORTE DE CONFLICTOS PRESENTADOS _____					CAUSAS										ACUERDOS					
					SECCION	FRACCIÓN	VIOLACION CONTRA EL	INTERES AL	CONTRATO DE	CONDICION DE	CONTRATO DE	EMPLEO Y	ANULA DEL CONTRATO	EMPLEO A NUEVA	HELECA	SALARIOS	PENSIONES Y	INCENTIVOS	RECONOCEN	INTEGRACION
N.º	NOMBRE DE LA EMPRESA	NUM. TRAJ	NAMA ACT.	EDD.	NOMBRE DEL SINDICATO															