



## “LA GESTION ESTATAL DE LA FUERZA DE TRABAJO EN MEXICO”\*

*Esthela Gutiérrez Garza.*

\* Este trabajo forma parte de una investigación más amplia titulada “Accumulation Relation Salarial et Mouvement Ouvrier au Mexique: 1950-1960”, que fue presentada como tesis para la obtención del Doctorado del Tercer Ciclo en la Universidad de París VIII en Francia. Agradezco los comentarios y sugerencias de Michel Lowy quien fue el director de la investigación, a Jean Marie Vincent y Michel Beaud quienes fueron miembros del jurado. Asimismo, me fueron de gran utilidad las observaciones de Sergio Bagú, Ruy Mauro Marini y Agustín Cueva quienes tuvieron la gentileza de leer la versión en español.

### Presentación.

Nuestro objetivo es hacer un análisis materialista del Estado tomando como centro de reflexión el caso de México. Nuestro estudio sin embargo es restringido, pues de las funciones fundamentales que éste desempeña sólo analizaremos aquéllas que se relacionan directamente con la clase obrera (y sus aliados de clase), tanto a nivel de la gestión estatal de la fuerza de trabajo que define las condiciones de su reproducción social y, por lo tanto, forma parte de la política económica del Estado; como a nivel de la gestión estatal frente a la organización sindical y, por lo tanto, estaríamos hablando de las estrategias de dominación política diseñadas por él.

Esto significa que la gestión estatal se va a ver sometida a un sinnúmero de presiones que emanan tanto de la reproducción material del capital (su régimen de acumulación, los imperativos de la valorización, etc.) como la lucha política de las clases sociales dominadas (su desarrollo orgánico, su grado de conciencia política, etc.). La confluencia de estas dos realidades objetivadas trazan los límites de la actuación estatal. Es sobre dicha realidad circunscrita históricamente que el Estado desempeña sus funciones, situación que explica la complejidad de su desarrollo institucional.

Dicho esto, nuestra investigación centra su análisis en tres momentos:

1. Nos preocupamos por entender cuáles son las condicionantes que impone la reproducción social del capital a la gestión estatal de la fuerza de trabajo. Entendida ésta como la codificación institucional de las condiciones de venta y de uso de la fuerza de trabajo que quedan reglamentadas en el derecho laboral. O sea,

vincular la política salarial y la política de contratación con las exigencias que impone la acumulación a la clase obrera en un período determinado.

2. Nos interrogamos también por el papel que desempeña la lucha de los trabajadores en la conquista de sus derechos de clase. Entendemos que esto nos coloca directamente en el terreno de lo político, pues si bien el Estado parte del reconocimiento de las clases explotadas, la codificación de sus derechos sólo es sancionada cuando aquellos son plenamente ejercidos por los trabajadores en un acto de subversión. Sin la acción política obrera no existen “derechos legitimados”, es decir, conquistas obreras elevadas a rango político.

3. Por último reflexionamos sobre la estrategia con la que el Estado enfrenta las luchas obreras y los mecanismos de dominación que se van diseñando como resultado de dicho enfrentamiento. Por lo tanto, centramos nuestra atención en el surgimiento de aquellas formas políticas que le sirven al Estado para legitimarse en la sociedad y reforzar su poder estatal.

Obviamente estos tres momentos se entrecruzan en la realidad, por lo tanto, también nuestro estudio encuentra en la Historia del Movimiento Obrero en México su mejor conductor para esta investigación.

### I. Relación salarial y gestión estatal de la fuerza de trabajo.

El período que abarca de 1900 a 1960 fue de fuertes transformaciones sociales, de redefiniciones consecutivas de orden económico que fueron perfilando a una sociedad encauzada hacia la modernización, la industrialización y el progreso. En el plano económico, podemos constatar que junto con el desplazamiento del régimen de acumulación de una economía agro-exportadora a una economía basada en la sustitución “fácil” de importaciones, el eje de la acumulación pasó no solamente de la agricultura a la industria, sino que además, significó una alteración significativa de aquellos sectores de la economía que fueron también los pioneros del proceso de industrialización, y que se constituyeron justamente con la llegada del capital extranjero en el país. Entre ello, se encuentran la minería, ferrocarriles, electricidad, petróleo, teléfonos y telégrafos. Con la industrialización, tanto la minería como ferrocarriles fueron desplazados en la década de los treinta perdiendo su peso económico y el rol social que desempeñaban en la sociedad. Por su parte, petróleo, electricidad, teléfonos y telégrafos fueron refuncionalizados a los requerimientos del proceso de industrialización y modernización puesto en marcha perdiendo también la independencia que, como industria, gozaban hasta entonces.

Este proceso alteró la división social del trabajo imperante en el país desarrollando un nuevo perfil de distribución social del trabajo. La sociedad vivió el tránsito de ser esencialmente rural, a otra, fundamentalmen-

te ciudadana. Junto con esto se configuró una estructura de las clases sociales, cuyo eje empezó a desplazarse de la pequeña burguesía propietaria (campesinos, artesanos, comerciantes en pequeño, etcétera) a la clase obrera en activo y en reserva. Esta tendencia macroeconómica hacia la salarización constituyó desde un principio la forma institucional hegemónica del capitalismo en México que quedaría codificada, en el transcurso de la Revolución Mexicana, en el marco legislativo del país. Analicemos este punto.

## 1. Regulación y relación salarial.

Con la formación de la clase obrera se instrumenta la gestión estatal de la fuerza de trabajo que, de acuerdo con Suzanne de Brunhoff<sup>1</sup> tiene como objeto fundamental definir las condiciones de venta y de uso de la fuerza de trabajo, así como el garantizar su reconstitución en los tiempos no productivos para el capital, mediante la codificación de las prestaciones sociales y la seguridad social. Si bien nosotros vamos a investigar la gestión estatal de la fuerza de trabajo, en el período comprendido entre 1917 y 1940, lo vamos a hacer desde una perspectiva más amplia que introduce en el análisis las relaciones de poder que se generan en la sociedad capitalista y que conducen a la codificación de un marco legislativo, institucional y social que es sancionado por el Estado. *Esta codificación de las condiciones de reconstitución de la fuerza de trabajo, se encuentra determinada por la fuerza de las reivindicaciones de la lucha sindical y su compatibilidad con las condiciones de reproducción del capital considerado en su conjunto*, es decir, se trata de la codificación institucional y social de la *relación salarial*, donde la gestión estatal de la FT es tan sólo uno de los elementos que la conforman.

Como lo señala Robert Boyer: "Al nivel más importante, la relación salarial no hace más que designar el proceso de socialización de la actividad de producción propia del capitalismo, es decir, la integración de los asalariados en una era de sumisión con respecto al poder y a la lógica impuesta por los propietarios de los medios de producción. En un segundo nivel de análisis, pretendemos pasar de los determinantes más abstractos de una sociedad capitalista a sus formas de existencia concretas, siendo primordial el distinguir las *formas mismas bajo las cuales se ejerce esta dominación*. Tal es el objetivo de la noción de relación salarial que adoptaremos aquí: nos proponemos designar así, *el conjunto de condiciones que rigen el uso y la reproducción de la fuerza de trabajo*".<sup>2</sup> Dicho en otras palabras y por el mismo autor

"La relación salarial, se deriva en los hechos, a título principal, de la forma de la acumulación y la lucha de los trabajadores que ella suscita, según una configuración propia en cada período histórico. Una perspectiva como ésta permite comprender cómo han evolucionado los factores institucionales y jurídicos condicionando la formación de los salarios (y más generalmente (...), las condiciones de uso de la fuerza de trabajo)".<sup>3</sup>

En base a esta reflexión, hemos podido constatar que existe cierta similitud para el caso mexicano con lo acontecido en otros países —como los Estados Unidos y Francia— donde *se han tipificado tres momentos distintos de regulación capitalista, que inciden de manera fundamental en la formación del salario y en la codificación de la relación salarial*.

Antes de seguir adelante, detengámonos un momento en el concepto de regulación. Este concepto fue introducido por varios pensadores franceses como Aglietta, Boyer, Lipietz, Coriat,<sup>4</sup> y se popularizó en la década de los setentas. Por regulación se entiende "... el modo de funcionamiento global de un sistema, conjunción de *ajustes económicos asociados a una configuración dada de relaciones sociales, de formas institucionales y de estructuras*".<sup>5</sup> Así, el concepto de regulación apunta a que, a lo largo del desarrollo económico de cada sociedad, las leyes del funcionamiento capitalista encuentran su mejor manera de desarrollarse y reproducirse. Esta "mejor manera" está determinada por las condiciones materiales de la estructura productiva, el grado de institucionalización estatal y la correlación de fuerzas de las clases sociales; conjunción de elementos que conducen a una cierta estabilidad de la regulación. Pero "...esta estabilidad sólo es relativa porque el juego mismo de la regulación engendra movimientos perpetuos que modifican en todo momento el carácter de las relaciones, la intensidad de los conflictos y la correlación de fuerzas".<sup>6</sup>

Evidentemente que todo movimiento conlleva cierta periodicidad que tipifica la coyuntura histórica y, con ello, su forma particular de regulación. Para la escuela regulacionista, a lo largo del desarrollo económico-social, se han configurado tres formas de regulación:

1.- Suzanne de Brunhoff, *Etat et Capital*, Françoise Maspero, Paris 1978, pág. 5.

2.- Robert Boyer, "Les transformations du rapport salarial dans la crise: une interprétation des aspects sociaux et économiques", *Critiques de l'économie politique*, No. 15/16, Paris, 1981, pág. 189.

3.- Robert Boyer, "Rapport Salarial et formation des salaires: les enseignements d'un étude de Longue période". *CEPREMAP*, No. 7805, juin 1978, p. 5.

4.- Michel Aglietta, *Regulación y crisis del capitalismo*, Siglo XXI, México, 1979; Robert Boyer y Jaques Mistral, *Accumulation, inflation, crises*, PUF, Paris, 1978; Alain Lipietz, *Crise et inflation, pourquoi?* Francois Maspero, Paris 1979, así como, *Le monde enchaîné*, La Découverte/Maspero, Paris, 1983; Benjamin Coriat, *L'atelier et le chronomètre*, Christian Bourgois Editeur, Paris 1979, así como, *Science, Technique et Capital*, Ed. Seuil, Paris 1976.

5.- Robert Boyer, *Rapport Salarial...*, *Op. cit.*, pág. 4.

6.- *Ibidem*, pág. 4-5.

1a. *La regulación 'a la antigua'* característica del siglo XVIII, supone la preponderancia de una agricultura esencialmente precapitalista y poco productiva; este estado de estructuras induce un perfil coyuntural original marcado por un movimiento creciente del empleo y del salario de una parte, del costo de la vida por otra. Parecería que tal regulación persiste atenuándose hasta mediados del siglo XIX.<sup>7</sup> En la regulación "a la antigua", podemos resumir así "...la forma que adquieren los eslabonamientos coyunturales: las crisis recurrentes inducen a un vertiginoso aumento de los precios agrícolas encareciendo de manera brutal el costo de la vida, contrayendo el ingreso agrícola y por lo tanto, el mercado para la producción industrial; en consecuencia el empleo agrícola, y posteriormente el industrial, se reduce, trayendo como consecuencia, una caída masiva del salario nominal, movimiento que reduce aún más el nivel de vida de los asalariados de por sí fuertemente amputado por el rápido aumento de los precios agrícolas. En los períodos de cosechas abundantes se registran movimientos opuestos: la situación material de los asalariados se mejora en general gracias a una extensión del empleo, a una baja relativa de los precios agrícolas y a un cierto aumento del salario nominal, a menudo más marcado en la industria que en la agricultura". Aquí, "los movimientos del costo de la vida, de una parte, del empleo y los salarios, por otro, son opuestos".<sup>8</sup>

2a. *La regulación competitiva* constituye el resultado de la dominación de la industria de tipo capitalista sobre el conjunto de la formación social. Aparece entonces una nueva coyuntura que es la expresión de un cambio en los mecanismos anteriores. Si bien los salarios permanecen sensibles a la coyuntura industrial, manifiestan, sin embargo, una muy ligera dependencia positiva en relación al costo de la vida y, ya no, una oposición como lo era anteriormente el caso". Es decir, aquí se da "...una configuración diferente donde la actividad (industrial) salario nominal y costo de la vida presentan movimientos concordantes".<sup>9</sup> Podemos resumir entonces que la regulación competitiva presenta tres rasgos centrales en cuanto a los mecanismos de formación del salario nominal: 1. Una dependencia del salario en relación con la coyuntura industrial. 2. En consecuencia, una fuerte variación en la jerarquía de salarios. 3. La aparición de un ligero sincronismo entre salario nominal y costo de la vida.<sup>10</sup>

La regulación competitiva estuvo sometida a una alteración durante el período que sigue a la Primera Guerra Mundial, dando como resultado la modificación de este tipo de regulación y el tránsito hacia una nueva regulación.

3a. *La regulación monopolista* caracterizada por "...los cambios introducidos en la negociación salarial (que han tenido por efecto, el hacer aparecer un sincronismo marcado entre el salario nominal y el costo de la vida" así como "...la ausencia del papel regulador marcado por la coyuntura general o por la tasa de desempleo".<sup>11</sup> Es decir, la regulación de tipo monopolista "...se define como una forma original de interdependencia entre la evolución de las normas de producción y la extensión del consumo de los trabajadores".<sup>12</sup>

Estas formas de regulación constituyen el soporte material de la configuración particular que asume tanto la formación del salario como la relación salarial en cada período histórico del desarrollo del capital.

## 2. El predominio de una relación salarial "a la antigua".

Podemos decir que en México, en la última mitad del siglo XIX, se vivió una etapa de transición, de confluencia tanto de elementos que configuran la regulación "a la antigua" —una economía fundamentalmente agrícola, relaciones capitalistas insuficientemente desarrolladas, formación del salario en función de la coyuntura económica, donde la reducción del salario nominal fue un fenómeno ampliamente observado— como aquellos que tipifican la regulación competitiva y que quedaron plasmadas en la constitución de 1857 inspiradas en los principios del liberalismo. En efecto, en México, antes de la revolución de 1910, el cuadro institucional prevaleciente inspirado en el "liberalismo económico" adjudicaba a la concurrencia la regulación del contrato individual, la fijación de los salarios y el problema del empleo. La "oferta y la demanda" eran el mecanismo principal capaz de garantizar el derecho individual en la sociedad. En aras del individualismo se atribuía a la persona la libertad en su trabajo y la libertad de asociación, sólo que esa libertad tenía como límite la libertad de las otras personas. Es decir, quedaba prohibido el ejercicio de la huelga, pues ésta atentaba contra la libertad de los no-huelguistas y del patrón; en suma, contra las libertades humanas consagradas en la ley. En realidad, el liberalismo económico y su libre juego de la oferta y demanda en la producción, significaba en lo político el poder irrestricto para la burguesía en la contratación.

En consecuencia, la huelga era un delito tipificado en el Código Penal de 1871. Bajo el título de "Delitos contra la industria y el Comercio", en su Artículo 925 codificaba la siguiente figura delictiva: "Se impondrá de ocho a tres meses de arresto y multa de veinticinco y quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro

7.- Robert Boyer, *Rapport Salarial...*, Op. cit., pág. 6.

8.- Robert Boyer, *Rapport Salarial...*, Op. cit., pág. 18.

9.- *Ibidem*, 6-7.

10.- *Ibidem*, págs. 24 a 31.

11.- Robert Boyer, *Rapport Salarial*, Op. cit., pág. 7.

12.- *Ibidem*, pág. 77.

modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".<sup>13</sup>

Para el año de 1900, esta codificación de la relación salarial de tipo "a la antigua" había sumido a la clase obrera naciente en México en condiciones de miseria y superexplotación alarmantes, caracterizadas por la explotación extensiva de la fuerza de trabajo, donde la jornada oscilaba entre las 14 y 17 horas diarias; por la fijación de los salarios que, sometidos estos a mecanismos de regulación "a la antigua" se operaban reducciones del salario nominal según cayera el precio de las mercancías en el mercado interno e internacional; así como las pésimas condiciones de trabajo existentes en la fábrica y la ausencia total de todo tipo de prestación social. Esta codificación de la relación salarial correspondía con las condiciones capitalistas de la reproducción material basadas fundamentalmente en la agricultura y la minería, orientadas hacia la economía agroexportadora. Sin embargo, el carácter de su vinculación con el mercado mundial, contribuyó fuertemente al desarrollo de la salarización. Junto con ello, la aparición de la industria manufacturera fue modificando poco a poco la configuración de las clases sociales, existiendo ya, para el año de 1910, aproximadamente 858 mil obreros, o sea, el 16% de la fuerza de trabajo activa, y que, por lo demás, se concentraba en las ciudades. Esto facilitó el surgimiento del movimiento sindical en México, que dará respuesta a la reestructuración del patrón de acumulación que se estaba dando en ese momento y cuya forma embrionaria era el desarrollo industrial.

### 3. La emergencia de un nuevo sujeto histórico: de fuerza de trabajo en clase obrera.

Durante el porfiriato, son tres las huelgas memorables que apuntan la transformación radical que estaba atravesando la sociedad. Transformación de la "fuerza de trabajo" como categoría social en clase obrera como categoría eminentemente política. Estas movilizaciones abrieron cauce a una nueva codificación salarial que recogía los elementos que configuraban a ese nuevo sujeto histórico que emergía: la clase obrera. Dichas huelgas fueron: la huelga de los mineros en Cananea en el año de 1906, la huelga de los trabajadores textiles en Río Blanco en 1907 y la huelga de los ferrocarrileros en 1908. No fueron las únicas, evidentemente, pues a pesar de que la huelga era un delito penal estas eran tan frecuentes que la propia ley había entrado en desuso, y se abría un período de transición, de intensa lucha de

clases, donde la "legalidad" sería impuesta con la fuerza de las armas sobre los trabajadores.

Durante este período que data de 1900 hasta 1971 la movilización de los trabajadores se articuló en cuatro reivindicaciones fundamentales:

1. *El derecho a la organización sindical y el ejercicio de la huelga.*
2. *La fijación del salario mínimo* que impidiera que variaciones de los precios repercutieran directamente sobre el trabajador mediante la reducción del salario nominal (práctica que por lo demás estaba muy generalizada). Exigían también que el salario fuera pagado en dinero de curso nacional y no por medio de vales que sólo podían ser intercambiados en la tienda de raya de la fábrica. Por otro lado, luchaban porque el salario no estuviera sujeto a descuentos (por servicios médicos, fiestas civiles o religiosas, etc.) ni a multas (por falta de rendimiento del trabajador, por deterioro de los útiles de trabajo) impuestos por los patrones durante ese período.
3. *La reducción de la jornada de trabajo* a 8 horas diarias donde el domingo fuera día de descanso obligatorio. En ese período la jornada de trabajo oscilaba entre las 14 y las 17 horas diarias sin parar salvo los días de fiesta que eran, en el mejor de los casos, de 15 días al año.
4. *El mejoramiento en las condiciones de trabajo*, pues los accidentes eran muy frecuentes y los patrones no asumían más que los gastos de hospitalización y 4 ó 5 días de salario a los mutilados y un poco más, si se trataba de accidente fatal. Reivindicaban también el mejoramiento en las condiciones de la vivienda. Otro aspecto de la lucha sindical de estos años y que ocupó un lugar muy importante en la codificación de la relación salarial, fue la lucha por: "a trabajo igual salario igual", que poco después se transformó en la consigna de "México para los mexicanos". En efecto, como ya lo señalamos anteriormente las inversiones extranjeras fueron las que le dieron gran impulso a la industria en el país. Para ello en un primer momento, se contrató fuerza de trabajo calificada traída del extranjero que mantenía cierta relación con los criterios salariales del país de origen. A los mexicanos sólo los ocupaban en los puestos de más bajo nivel que eran por lo general los trabajos más pesados y se les pagaba en el marco de la relación salarial imperante en el país. Posteriormente, los mexicanos que se reclasificaban y que desempeñaban el mismo tipo de trabajo que los extranjeros siguieron siendo mal remunerados, recibiendo hasta un 60% o más por debajo del salario del trabajador extranjero. Así por ejemplo, por idéntico trabajo, en Cananea, en 1906, los extranjeros ganaban cinco pesos oro diarios mientras que los mexicanos ganaban tres pesos plata (o sea menos de la mitad); en la industria textil en 1915, un maestro mecánico ganaba entre tres o cuatro pesos, mientras que por un trabajo idéntico un extranjero ganaba 20 pesos.<sup>14</sup> Esta

13.- Alberto Trueba Urbina, *Evolución de la Huelga*, Ediciones México, 1950, pág. 53.

14.- Ramón Eduardo Ruiz, *La revolución mexicana y el movimiento obrero, 1911-1923*. ERA, México 1978, págs. 28 y 36.

situación social jugó un papel muy importante en la formación de la conciencia obrera de los trabajadores mexicanos que reivindicaban el reconocimiento de su situación como trabajador en condiciones de igualdad con el trabajador extranjero, tanto en el terreno de la capacidad del trabajo concreto, como a nivel de su reproducción social.<sup>15</sup>

Todas estas reivindicaciones tuvieron su expresión política en las movilizaciones de trabajadores de dicho período, movilizaciones que fueron perfilando la definición de una nueva codificación de la relación salarial que quedaba anunciada con los brotes de un sindicalismo combativo y revolucionario, que rompía con los métodos de lucha de la tradición mutualista y que ejemplarmente fue protagonizado por los mineros, los trabajadores textiles y los ferrocarrileros provocando una profunda crisis laboral en el período prerrevolucionario.

Estas tres huelgas representan en la historia del movimiento obrero en México, los primeros brotes de lucha sindical, expresión del proceso de transformación radical que estaban sufriendo los trabajadores, al modificar su condición política de fuerza de trabajo en clase obrera.

La derrota de estas movilizaciones, es decir de las aspiraciones inmediatas de los trabajadores, significa para el régimen porfiriano una profunda crisis laboral que asumía la forma de una crisis política al permitir que fuera germinando la idea en el seno de la sociedad de una legislación laboral.<sup>16</sup> Fue la radicalidad de la lucha sindical y el profundo descontento de los trabajadores lo que impuso al resto de la sociedad el criterio de la codificación de una nueva legislación laboral.

Cuando en 1910 estalla la revolución, fueron las ciudades de concentración obrera las que primero se sublevaron y se colocaron al lado de las fuerzas maderistas. Es en el contexto de la lucha revolucionaria donde se profundiza aún más la lucha sindical y se abre un período totalmente distinto caracterizado, no por la derrota de las movilizaciones obreras, sino por el contrario, por la conquista paulatina de sus reivindicaciones. Definitivamente la coyuntura política favoreció mucho el destino de la clase obrera, pues Carranza, jefe de las fuerzas constitucionalistas, buscó atraerse el apoyo de los trabajadores urbanos temeroso de que estos se unieran a Villa y Zapata. Por ello, se comprometió a emitir las leyes necesarias para mejorar las condiciones de trabajo en todos los estados que quedaran bajo el

control del ejército constitucionalista. Efectivamente, muchos decretos laborales fueron promulgados recogiendo las principales reivindicaciones de los trabajadores. Un poco después en 1916, cuando Carranza logró tener la supremacía militar sobre Villa y Zapata, pretendió dar marcha atrás en su política obrera empezando por reprimir a los movimientos de huelga hasta terminar con la osada expedición de un decreto que sancionaba a los huelguistas con la pena de muerte.<sup>17</sup> La gran movilización de huelga general de 1916 terminó con el encarcelamiento de sus dirigentes quienes fueron sometidos a consejo de guerra, y uno de ellos, el líder de los electricistas, fue condenado a la pena de muerte, aunque poco después, su sentencia fue conmutada por 20 años de prisión.

Sin embargo, ya era muy tarde para dar marcha atrás y en enero de 1917 el Congreso Constituyente tipifica en el Artículo 123 Constitucional los derechos laborales de los trabajadores del país.

#### 4. La codificación institucional de la relación salarial de tipo competitivo.

Con la Constitución de 1917, los trabajadores superaban de manera definitiva el carácter estrictamente privado del contrato de trabajo y con la noción de salario mínimo en los mecanismos de formación salarial, introducían el vínculo entre el salario y costo de la vida, atenuando de manera significativa los ajustes a la baja, anteriormente vigentes, provocados por la coyuntura de la producción. Concretamente el Artículo 123 Constitucional daba origen a las siguientes formas institucionales:

##### Sobre Salario

Quedó codificado el salario mínimo como aquél que "atendiendo a las condiciones de cada región fuese suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida obrera, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de la familia". De igual manera, decía: "los trabajadores tendrán el derecho a una participación de utilidades" de la empresa que será considerado como parte del salario. Además se estipulaba que "el salario mínimo quedará exceptuado de embargos, compensaciones o descuentos" y se prohibían las tiendas de raya, al reglamentar que "el salario deberá pagarse en moneda de curso legal" y jamás por "mercancías, ni con vales, fichas" y demás formas equivalentes. Por último, quedó codificada la gran reivindicación obrera del período de que "para trabajo igual debe de corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

15.- Todas estas reivindicaciones fueron recogidas por el Partido Liberal Mexicano fundado en 1905 y presentadas en su programa. La influencia que tuvo este en las huelgas de Cananea y Río Blanco fue muy significativa pues existía una relación estrecha entre los dirigentes sindicales y el Partido Liberal. Véase a Victor Manuel Sánchez, *Surgimiento del Sindicalismo Electricista*, UNAM, México 1978, págs. 87 a 137; Barry Carr, *El movimiento obrero y la política en México 1910-1912*, I, SEPSETENTAS, México 1976, págs. 32 a 45.

16.- Véase Victor Manuel Sánchez, *El surgimiento*, op. cit., p. 77.

17.- Alberto Trueba Urbina, *La evolución...*, Op. cit., pág. 57.

### Sobre la jornada de trabajo.

Quedó reglamentado que duraría "máximo ocho horas" y que por "cada seis días de trabajo" debería haber "por lo menos un día de descansar". Asimismo, se estipuló que la prolongación de la jornada "no podrá exceder de tres horas diarias ni de tres días consecutivos" y se abonaría "como salario por el tiempo excedente un 100% más de los fijados en las horas normales". Quedaron también prohibidas las horas extras a las mujeres y hombres menores de 16 años.

### Sobre la organización sindical y la huelga.

Se consagró en la Constitución que "todos los obreros" tienen "el derecho para coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos". El derecho a la huelga quedó reconocido como una actividad social lícita salvo aquellas donde "la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra personas o las propiedades".

### Sobre el trabajo de la mujer y de los niños.

Quedó prohibido el trabajo de menores de 12 años. La jornada de trabajo quedó estipulada de máximo seis horas diarias para los jóvenes entre doce y dieciséis años. Asimismo, se reglamentó que los trabajos insalubres y peligrosos no podrán ser ejecutados por las mujeres y los jóvenes menores de 16 años, así como el trabajo nocturno.

### Sobre las prestaciones sociales o el salario indirecto.

Para la mujer se estipuló el mes de descanso obligatorio con goce íntegro de salario después del parto. La obligación por parte de los patrones de proporcionar habitación a los trabajadores, así como el establecimiento de escuelas y enfermerías para las familias obreras. Por otra parte, se reglamentó la obligatoriedad de adopción de medidas de seguridad para evitar los accidentes de trabajo, así como el pago de indemnización de acuerdo con la gravedad de los accidentes.

### Sobre las instancias de conciliación.

Quedó codificada la formación de los "Consejos de Conciliación y Arbitraje" por municipio, integrado por igual número de patrones y trabajadores, y un representante del Estado, con el fin de fijar el salario mínimo, el monto en la participación de las utilidades y atender los conflictos sociales entre trabajadores y patrones.<sup>18</sup>

Como podemos observar, el Artículo 123 Constitucional, constituía una figura jurídica bastante avanzada. En Estados Unidos, en ese mismo año de 1917, sólo se había instituido la jornada de 8 horas (a excepción en la siderurgia) y el pago de las horas extras a una tasa más elevada. El reconocimiento oficial de los sindicatos, el contrato colectivo así como la codificación del salario mínimo, entre otras medidas, sólo fueron institucionalizadas hasta el año de 1935 mediante el decreto de la National Labour Relations Act.<sup>19</sup> Si bien en Francia se introdujeron diversas reformas legislativas tendientes a incidir por ejemplo, en la fijación de los salarios (los acuerdos Matignen de 1936 reconocían el carácter colectivo y no individual de las negociaciones entre asalariados y patrones; así como, la ley de 1938 que oficializa la utilización del índice del costo de la vida en la fijación salarial) no fue sino hasta 1950 que el Estado se reservó el derecho de fijar por decreto el monto de un salario mínimo que debía prevalecer en un determinado período.<sup>20</sup> Todo esto para resaltar cómo la revolución de 1910 fue un episodio crucial en la transformación de la relación salarial y en la alteración de la forma de regulación que prevalecía hasta ese momento. Si bien, el Artículo 123 Constitucional se presenta históricamente como una simple sanción de conquistas ya alcanzadas por los trabajadores en el periodo precedente, estas conquistas empezaron a concretarse a partir de 1910, en medio la crisis política más profunda que haya existido en la historia del país.

1) *Las alteraciones en los mecanismos de regulación competitiva.* Sin duda la legislación de 1917 significó la institucionalización de una transformación significativa en la relación salarial de tipo competitivo. El reconocimiento del carácter colectivo y no individual del contrato de trabajo; el derecho de sindicalización de los trabajadores; la transformación de la huelga como delito penal en derecho constitucional; la introducción de la noción del salario mínimo y las medidas para su protección —al proscribir los descuentos y multas aplicadas al salario—; la reglamentación de la indemnización por accidentes de trabajo, así como la codificación de "a trabajo igual, salario igual", fueron medidas que sirvieron para mediatizar el libre juego de las fuerzas de mercado, que hasta ese momento habían sido los pilares de la codificación de la relación salarial en México.

Podemos concluir, entonces, que la institucionalización de la relación salarial de tipo competitivo trajo como consecuencia una serie de cambios de carácter cuantitativo (reducción de la jornada, aumento del salario real, etc.) que se tradujeron en una mejora indiscutible en las condiciones de vida de la clase obrera, así como,

19.- Michel Aglietta, *Regulación...*, Op. cit., Capítulo 2, Inciso II.

20.- Robert Boyer, "Rapport salarial et formation des salaires: les enseignements d'un étude de longue période", *CEPREMAP*, No. 7805, juin 1978, pág. 39 y 51.

18.- Véase el texto completo del Artículo 123 Constitucional de 1917 en Alberto Trueba Urbina, *El nuevo derecho de trabajo*, Ed. Porrúa, México 1977, págs. 99 a 103.

en el reconocimiento de una norma de consumo de los trabajadores históricamente constituida, que se introduce en la negociación salarial mediante la codificación del salario mínimo.

Es decir, se introdujo una significativa alteración en la forma de regulación competitiva al encuadrar, el libre juego de las fuerzas del mercado a ciertos marcos legislativos que tipifican el reconocimiento social de la existencia de los trabajadores en tanto que clase obrera, su derecho a la organización, la sindicación, la huelga, así como el reconocimiento de una norma de consumo mínima, necesaria para la reproducción de la fuerza de trabajo. Esto último supera definitivamente los mecanismos de regulación "a la antigua" en la fijación del salario al asociar el salario nominal con el costo de la vida.

2) *La continuidad de los mecanismos de regulación competitiva.* A pesar de ello, la forma de dominación que rigió la reconstitución y las condiciones de uso de la fuerza de trabajo siguió siendo determinado por las condiciones particulares del mercado, por ramas de industria y por regiones, así como por las condiciones de poder de la burguesía a nivel local. Aquí constatamos la existencia de una regulación de tipo competitiva en la formación del salario.<sup>21</sup>

En efecto, la legislación de 1917 estipuló que los estados de la república deberían expedir las leyes reglamentarias del Artículo 123 Constitucional, situación que provocó la promulgación de una diversidad de figuras jurídicas que codificaron de manera distinta los derechos laborales, y que guardaban correspondencia con las condiciones económicas de las zonas y con la correlación de fuerzas políticas ahí existentes.

Esta situación se vio alterada con la reforma constitucional de 1929 que atribuyó al Congreso Federal la expedición de las leyes laborales. De esta manera, el Artículo 123 y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo que fue promulgada en agosto de 1931, con jurisdicción para todos los estados de la república, pretendía dos objetivos.

a) Homogeneizar los derechos laborales de los trabajadores y,

b) poner término a la movilidad innecesaria de capitales que se orientaban hacia aquéllos estados que tenían legislaciones laborales más atrasadas o que simplemente aún no habían expedido ningún decreto laboral.

El Artículo 123 Constitucional quedó totalmente reglamentado en la Ley Federal, significando para el

conjunto de la clase obrera una serie de avances y retrocesos. Avances, para los estados que no tenían legislación laboral alguna; retrocesos, para aquellos que tenían los decretos más avanzados, pues la reglamentación federal se hizo sobre la base de las legislaciones estatales más atrasadas que estaban vigentes.

A pesar de todo, la Ley Federal de Trabajo, codificaba una serie de derechos laborales que en su conjunto introducen una serie de mecanismos que permiten al trabajador defenderse frente a los ajustes que impone las condiciones del mercado tanto a la fijación del salario, como a las condiciones de uso de la fuerza de trabajo, pero que, no por ello, las condiciones de mercado, dejaban de ser el factor dominante que tipifica la relación salarial. En efecto, tomemos el caso, por ejemplo, del contrato colectivo cuya codificación ocupa un lugar importantísimo en el proceso de homogenización y globalización salarial.<sup>22</sup> Pues bien, en México la Ley Federal de 1931, rompe definitivamente con la noción liberal del contrato colectivo individual al codificar explícitamente que el "contrato colectivo puede únicamente celebrarse con sindicatos" y añade además que es obligación de los patrones el celebrarlo. Es decir que, si el patrón se niega, el sindicato puede recurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que de acuerdo con la Ley, fijen las cláusulas del contrato, que deviene obligatorio y se le impone al empresario.<sup>23</sup> Evidentemente esto provocó una verdadera revuelta de la burguesía en el recinto del Congreso de la Unión, que por lo demás se oponía a la mayoría de las propuestas legislativas.<sup>24</sup> Sin embargo, las organizaciones obreras de aquel momento (la CROM, CGT, CSUM)<sup>25</sup> no sólo lograron dicha tipificación del contrato colectivo, sino que además quedó codificada la cláusula de exclusión, de ingreso y también de separación, lo que le otorgaba una fuerza incontestable a la organización sindical.<sup>26</sup>

Sin embargo, fueron las coacciones de la reproducción social del capital las que permearon el terreno de la lucha sindical, imprimiendo su sello en la relación salarial gracias a la codificación de un sistema de fijación salarial fiel a los mecanismos del mercado. En efecto,

22.- "Las diversas reformas institucionales realizadas en esta ocasión (entre las dos guerras), en particular la codificación de los contratos colectivos, deberían aparentemente, introducir algunas modificaciones en la regulación competitiva anterior, incluso transformarla completamente dando paso a una regulación nueva de tipo monopolista". Robert Boyer, *Les Transformations...*, Op. cit., pág. 38.

23.- Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México 1954, Tomo I, págs. 561 a 565.

24.- Véase "Memorial del grupo patronal de la República al H. Congreso de la Unión" citado por Arnaldo Córdova, *La Clase Obrera en la Historia de México, en una época de crisis 1928-1934*, IIS-UNAM y Siglo XXI, México 1980, pág. 117.

25.- Véase capítulo siguiente.

26.- Mario de la Cueva, *Derecho...*, Op. cit., Tomo I, págs. 651 a 670.

21.- Sin embargo, queremos hacer un breve señalamiento: Este tipo de regulación no solamente fue alterado por la codificación de la legislación laboral de 1917 a la que hemos hecho referencia, sino además por las condiciones materiales en que se desarrolla la reproducción del capital en América Latina, donde el intercambio desigual conduce a que las leyes de la oferta y la demanda graviten sobre condiciones sociales difíciles para la valorización del capital, condiciones que reactivan de manera permanente, y desde una posición de poder, aquellos mecanismos que incrementan la explotación.

sobre la cuestión del salario la Ley Federal recogió el mismo principio del Artículo 123 Constitucional de 1917 que estipulaba que el salario mínimo sería fijado en cada municipio por comisiones especiales tripartitas (obreros, patrones y gobierno) subordinadas a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de cada Estado. Posteriormente, en 1933 se facultó a estas últimas para fijar los salarios mínimos en defecto de las comisiones especiales. Desde aquel entonces se oficializó la utilización del índice del costo de la vida en el arbitraje salarial,<sup>27</sup> así como la publicación obligatoria de dichos índices. Sin embargo, el mecanismo global de fijación del salario nunca permitió que se diera una homogeneización en el nivel salarial pues en el país existían 2,600 municipios que fijaban, de acuerdo con la ley, el monto del salario mínimo que regiría durante dos años. Podemos decir que este sistema de fijación del salario es la expresión de la dominación de la regulación competitiva en los procedimientos del arbitraje salarial. Este sistema produjo la fijación de una diversidad de salarios mínimos donde en 1934-1935 el salario mínimo urbano más alto fue de 3.50 pesos diarios y el más bajo lo fue de 0.65 centavos; para 1938-1939 el más alto fue de 4.50 pesos y el más bajo de 0.90 centavos. Como lo señala Robert Boyer: "En efecto, los mecanismos competitivos no se limitan solamente a la formación del salario medio en la industria, ellos se aplican a cada uno de los oficios, a cada una de las regiones, o también a cada una de las diversas ramas. Lo que cuenta en la determinación del salario de una calificación dada, es la situación propia del mercado correspondiente y no realmente la coyuntura global."<sup>28</sup>

Este sistema de fijación salarial, determinado por la regulación competitiva, produjo entonces una amplia variación de jerarquías de salarios por ramas que guardaban relación, a nivel económico, con las condiciones de producción y de mercado existentes en cada una de ellas y, a nivel político, con la fuerza de la organización sindical.

27.- Artículo 416 de la Ley Federal del Trabajo: Las Comisiones "... estudiarán la situación económica de la región donde se trate de fijar el tipo de salario mínimo y los diversos géneros de trabajo. Al efecto recabarán toda clase de datos e informes sobre: I. El costo de la vida; II. El presupuesto indispensable para satisfacer las necesidades mínimas del trabajador; III. Las condiciones económicas de los mercados consumidores, y IV. Los demás datos que consideren para el mejor desempeño de su cometido". Citado por, Andrés Molina Enriquez, *Legislación comparada y teoría de los salarios mínimos legales*, IIS-UNAM, 1969, pág.43. En Francia: "Un decreto-ley del 19 de febrero de 1920 instituyó en el Ministerio del Trabajo una comisión interministerial llamada "comisión central de costo de la vida" así como comisiones regionales. Sus trabajos llegaron a establecer un presupuesto tipo para el año de 1930 que sirvió entonces de base para el cálculo de un nuevo índice. La fecha importante es sin duda alguna la de la oficialización de la utilización de este índice en los procedimientos de conciliación y de arbitraje de los salarios: tal fue el objetivo de la Ley del 8 de marzo de 1938 (...) finalmente. La publicación de los índices se volvió obligatorio este mismo año". Robert Boyer, *Rapport Salarial*, Op. cit., pág. 39.

28.- Robert Boyer, *Rapport Salarial*.... Op. cit., pág. 28.

## 5. La gestión estatal del salario indirecto: las prestaciones sociales y la seguridad social

La institucionalización de la seguridad social obedece, como lo señala Suzanne de Brunhoff "... a una necesidad del capital que no puede ser directamente satisfecha por el capital mismo".

Es decir cuando el trabajador está enfermo o cuando está desempleado no cobra el salario directo: al perder su valor de uso la mercancía fuerza de trabajo "se desmoneja", ella pierde su valor de cambio en tanto que ella expresa la substancia cotidiana del trabajador, más no el sustento y la reproducción de la fuerza de trabajo".<sup>29</sup> Es por ello que la reivindicación de las prestaciones sociales es tan vieja como la lucha por la sindicalización y el derecho de huelga. En México, desde 1917, como ya lo hemos visto, el Artículo 123 Constitucional consignaba una serie de prestaciones sociales que fueron poco a poco reglamentadas. En 1921 el gobierno de Obregón elaboró el primer proyecto de Ley del Seguro Social que nunca fue promulgada. Hubo también una serie de decre-



tos parciales como la Ley General de Pensiones Civiles de 1925, el decreto del Seguro Federal del Maestro de 1928, entre otros. No fue sino hasta 1932 que el Congreso de la Unión expidió un decreto que otorgaba facultades al Ejecutivo para que en un plazo que expiraba en el mes de agosto de este mismo año, se expidiera la Ley del Seguro Social Obligatorio. El plazo definitivamente no se cumplió, y no fue sino hasta el mes de enero de 1943 que se promulgó la Ley del Seguro Social que cubría: "I) accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; II) enfermedades no profesionales y maternidad; III) invalidez, vejez y muerte; IV) cesantía voluntaria en edad avanzada."<sup>30</sup> El seguro social era obligatorio según la ley y aseguraba hasta 1960 a trabajadores del sector urbano.

Esta tardanza en la reglamentación de las prestaciones sociales y la seguridad social no es fortuita. Como lo señala Suzanne de Brunhoff, "para que se perfila una forma de intervención estatal identificable como política económica, es necesario no solamente que el asalariado se extienda a la mayoría de la fuerza de trabajo autóctono, sino también el que sea percibido, bajo la forma ideológica del salario nominal. Esto quiere decir que la

fuerza de trabajo se presenta como clase obrera".<sup>31</sup> Efectivamente, en la década de los años 40's el proceso de salarización ocupaba ya un lugar predominante en la economía nacional y, más aún en el sector urbano, debido al proceso de industrialización y modernización que se estaba llevando a cabo. La necesidad de reglamentar las condiciones de la reproducción del valor total de la fuerza de trabajo, es decir las condiciones de reconstitución de la fuerza de trabajo que rebasan el salario directo eran ya una necesidad urgente. Sin embargo, el seguro social arrancó con un débil impulso. El Estado no aumentó de manera significativa el gasto público destinado a la salubridad. En efecto, en 1940 se destinaba el 6.4% del total de gasto federal; en 1945 el 4.9% para disminuir aún más en 1950 pues llegó a representar el 3.8% manteniéndose prácticamente la misma proporción durante toda la década, siendo del 3.9% en 1960.<sup>32</sup> En realidad el costo social de la seguridad en México era de los más bajos de Latinoamérica pues en 1961 tan sólo representaba el 2% del PNB.<sup>33</sup>

## II. La gestión política del Estado frente a la organización sindical.

### 1. Nuevos requerimientos de control y dominación.

La década de los años treinta es la temporalidad del desplazamiento de la economía agro-exportadora por el proceso de industrialización. Los requerimientos del capital exigían con mayor fuerza mecanismos de control político sobre la clase obrera que atenuaran las grandes conquistas que en el ámbito de las condiciones de venta y de uso de la fuerza de trabajo habían quedado tipificadas en la Constitución de 1917 y que la Ley Federal del Trabajo de 1931 había ratificado.

Asimismo, se buscaba revertir el ostentoso poder de las organizaciones obreras que bajo la dirección de la Confederación Obrera Mexicana (CROM) había arrastrado a los trabajadores a luchas políticas interestatales totalmente ajenas a sus intereses de clase. Si bien, los trabajadores urbanos habían mejorado de manera substancial sus condiciones de vida durante el reinado de la CROM, la contrapartida había sido la formación de una



29.- Suzanne de Brunhoff, *Etat...* Op. cit., págs. 7 y 9, 10.

30.- Mario de la Cueva, *Derecho...* Op. cit., Tomo III, págs. 187 a 212.

31.- Suzanne de Brunhoff, *Etat...* Op. cit., pág. 55.

32.- James Wilkie, *La revolución...* Op. cit., pág. 199-200.

33.- Carmelo Mesa-Lago. "Social Security Stratification and inequality in Mexico", en *Papers of the IV International Congress of Mexican History*, University of California, Edited by James Wilkie et. al, Latin American Center, Volume 29, pág. 522.

burocracia sindical o gubernamental cuyos excesos de corrupción y chantaje político habían convocado el más amplio repudio de los distintos grupos de poder.<sup>34</sup> En consecuencia, el Estado inicia un hostigamiento frontal contra la CROM que la coloca en una situación de extrema debilidad. Este fue el clima político que rodeó la reglamentación de la Ley Federal del Trabajo en 1931.

Burguesía y Estado coincidían en la necesidad de institucionalizar una serie de mecanismos que globalizaran el control sindical y la lucha política de la clase obrera. Esta estrategia encuentra su oportunidad cuando se decreta la Ley Federal de 1931, justamente en el momento en que la CROM, organización hegemónica de la clase obrera en ese período, se estaba desmoronando.

## 2. La institucionalización de las formas de control sindical.

### 1) La codificación del arbitraje obligatorio. La calificación de la huelga y del registro sindical.

El Artículo 123 Constitucional de 1917, concebía a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCyA) como verdaderas instancias de mediación de los conflictos colectivos a las que no les correspondía tomar decisión alguna que tuviera consecuencias jurídicas. Si la propuesta de las Juntas de Conciliación no convenía a alguna de las partes, ya sea al patrón o al trabajador, el conflicto seguiría su propio curso y se resolvería respetando la negociación directa entre trabajadores y patrones hasta el acuerdo final. Es decir, que las JCyA no tenían el estatuto de tribunales, su opinión no tenía el carácter de obligatoriedad para las partes, ni tampoco ninguna consecuencia de jurisdicción judicial, puesto que se erigía en principio el que la voluntad de las partes debía ser respetada.

Sin embargo, el proceso de lucha de clases fue orientado cada vez más al Estado a transformar las JCyA en verdaderos órganos estatales de control. Las movilizaciones obreras de los mineros, de los trabajadores textiles y de los ferrocarrileros que se continuaron en los años 20's fueron incubando la idea de crear una Junta Federal que se ocupara de aquéllos conflictos que rebasaran las fronteras estatales. Esto culmina el 17 de septiembre de 1927 cuando se expide un decreto creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, siendo su primer fallo una resolución que declaraba "inexistente" el movimiento de huelga de los trabajadores ferrocarrileros, lo que hacía evidente el objetivo para el cual había sido creada. Sin embargo significaba a su vez una simple sanción de la práctica intervencionista que el Estado había logrado

ejercer en el seno de la organización hegemónica de los años 20's: la CROM.

Consecuentemente la Ley Federal del Trabajo de 1931 transformó a las JCyA en *Tribunales*, en verdaderos órganos del Estado dependientes de la Secretaría de Trabajo y cuyos fallos tenían consecuencias de jurisdicción judicial y penal, al otorgarles la potestad del registro sindical, la calificación de la huelga y el arbitraje obligatorio.<sup>35</sup>

a) *El registro sindical*. Quedó codificado en la Ley que "para considerar legalmente constituidos los sindicatos deberán registrarse en las JCyA, o en la Secretaría del Trabajo"<sup>36</sup> y se tipificaba además, que sólo los sindicatos legalmente registrados tienen personalidad jurídica. Los requisitos para obtener el registro son en apariencia formales, basta presentar el acta constitutiva del sindicato, los estatutos, los nombres del comité ejecutivo, así como el contrato colectivo (proyecto o vigente), para que las autoridades del trabajo otorguen de inmediato el registro sindical. Sin embargo, la realidad ha sido otra, sobre todo con los sindicatos independientes y democráticos, la política de las autoridades del trabajo ha sido la de negar el registro aduciendo cualquier argumento de tipo burocrático-administrativo con el objeto de colocar a dichas organizaciones en el inmovilismo político, o en su defecto, en la ilegalidad, ya que sin el registro los sindicatos no tienen personalidad jurídica ni están amparados por la ley.<sup>37</sup>

b) *La calificación de la huelga*. Por si esto fuera poco, la ley codifica que las JCyA por oficio deberán de calificar la huelga dentro de las 48 horas siguientes a su estallamiento. Como ya lo habíamos señalado, el Artículo 127 Constitucional de 1917 había tipificado la huelga como legal y sólo como ilícita aquella donde la mayoría de los huelguistas realizaran actos violentos contra las personas o propiedades.<sup>38</sup> Pues bien, la Ley Federal de 1931 introdujo una nueva y original tipificación de las huelgas: la huelga "existente" y la huelga "inexistente".

La "huelga existente" está codificada como la suspensión de labores por la mayoría de los trabajadores previa observancia de todas las formalidades legales, tales como el registro sindical, el cumplimiento de los plazos fijados para emplazamiento, etc., con el fin de alcanzar las finalidades consignadas en la Constitución a los movimientos de huelga. La "huelga existente" es una calificación jurídica que tipifica que la suspensión de labores está protegida por el derecho y que, al venir el fallo de las JCyA, lo está también por el Estado. Por el

35.- Mario de la Cueva, *Derecho...*, Op. cit., Tomo II, págs. 903 a 927.

36.- Según se trate de sindicatos de jurisdicción federal o estatal.

37.- Mario de la Cueva, *Derecho...*, Op. cit., Tomo III, págs. 414 a 423.

38.- Cuando estalle la huelga en período de guerra en las empresas del Estado.

34.- Un excelente trabajo sobre este período se encuentra en Arnaldo Córdova, *La Clase Obrera en la historia de México. En una época de crisis 1928-1934*, IIS-UNAM y Siglo XXI, México 1980.

contrario, la "huelga inexistente" es aquella que estalla sin haber cumplido dichas formalidades. Si bien las JCyA deben actuar de oficio, en caso de no hacerlo, la ley contempla que tanto los trabajadores como los patrones pueden solicitar la calificación. Las consecuencias jurídicas de la calificación de la "huelga inexistente" son la obligación de reanudar las labores en un plazo de 24 horas, pues de lo contrario se darán por terminados los contratos de trabajo de los trabajadores. Como podemos observar, la tipificación de "huelga inexistente" no solamente significa que la huelga carece de protección legal, sino que además la sanciona, le impone un plazo para su levantamiento que, si no es satisfecho, reactiva los mismos mecanismos de represión que si fuera una huelga ilícita. En efecto, la tipificación de huelga ilícita significa para los trabajadores la rescisión de sus contratos, así como la apertura de una situación de ilegalidad que puede desembocar en la entrada de la policía y el ejército en las instalaciones, rompimiento de la huelga, detenciones, consignaciones y demás medidas represivas revestidas de legalidad bajo el amparo del fallo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.<sup>39</sup>

c) *El arbitraje obligatorio.* A partir de 1931 también la Ley Federal del Trabajo codificó el arbitraje obligatorio. Según la ley tanto los patrones como los trabajadores pueden solicitar el arbitraje de las JCyA en los conflictos de huelga cuando éstos son declarados "inexistentes". El arbitraje procederá entonces cuando una de las partes así lo demande, es decir que no se requiere el consentimiento de ambos para que las JCyA conozcan del conflicto y emitan su fallo. Esto significa evidentemente que la voluntad de una de las partes, por lo general la de los trabajadores, no es respetada y se le impone el arbitraje obligatorio. El fallo de las JCyA son inapelables. En caso de negarse, la consecuencia jurídica es la rescisión del contrato para los trabajadores y el pago de una indemnización a los obreros por parte del patrón.<sup>40</sup>

En esta ocasión fueron los trabajadores quienes se opusieron enérgicamente al registro, la calificación de la huelga y el arbitraje obligatorio a través de sus líderes sindicales: Lombardo Toledano de la CROM, Alfaro Siqueiros del CSUM y Rosendo Salazar de la CGT.<sup>41</sup> Sin embargo no lograron que el Estado diera marcha atrás en su política de intervención y control en los conflictos sociales. En realidad, lo que sucedió fue que el Estado decidió promulgar la Ley Federal del Trabajo en la coyuntura en la cual los obreros se encontraban en extrema debilidad, es decir, en los años del desmoronamiento de la CROM, organización sindical hegemónica de los trabajadores en ese período.

Así fue que la Ley Federal del Trabajo de 1931

codificó un inmenso arsenal de figuras jurídicas de control del movimiento sindical que constituirían un apoyo fundamental al sindicalismo de control que sería puesto en marcha años después durante el cardenismo, facilitando con ello la codificación de la relación salarial más adecuada al desarrollo del capital.

## 2) La tipificación jurídica de los trabajadores de "excepción".

Por si esto no fuera suficiente, se codificó además una política de marginación de sectores de trabajadores de los derechos constitucionales, ubicándolos como trabajadores de excepción, es decir, con derechos disminuidos, como lo fue el caso de los trabajadores bancarios que estaban en dicho período impedidos de formar sindicatos, pactos, convenios colectivos y hacer huelga, a raíz de un decreto expedido durante el régimen de Cárdenas y ratificado posteriormente por el gobierno de Ruiz Cortines. Los trabajadores al servicio del Estado también fueron separados del movimiento sindical desde Cárdenas mediante el Estatuto de Trabajadores al Servicio del Estado aprobado en 1938 donde la huelga quedaba sujeta a un sin número de requisitos que se traducían en los hechos en una clara prohibición de su ejercicio. (Posteriormente, queda explícitamente prohibido cuando en 1960 el gobierno de López Mateos divide el artículo 123, adicionando el apartado B para reglamentar los derechos laborales a los trabajadores al servicio del Estado y cuya finalidad principal era la prohibición explícita del ejercicio de la huelga). Fue con Cárdenas también que quedó tipificada la requisa en la Ley Federal de las Vías de Comunicación que ha sido ampliamente utilizada. Con la requisa no está ni siquiera en cuestión el problema de la calificación de la huelga, pues cuando ésta estalla entra en vigor el decreto que pone en manos del gobierno federal a la empresa.<sup>42</sup>

## 3) El proceso institucional de ampliación del aparato estatal.

### 1. El sindicalismo de control.

Aunado a esto, los grupos en el poder, ante la necesidad de acelerar el proceso de institucionalización estatal<sup>43</sup> constituyen en 1929 el Partido Nacional Revolucionario (PNR) que, años después, en 1938 integrara en su seno a las organizaciones entre su clase obrera (CTM), campesina (CNC), y popular (STERN) y (CEESTEM) transformándose con ello en el Partido de la Revolución Mexicana (PRM).

39.- Véase Mario de la Cueva, *Derecho...*, Op. cit., Tomo II, págs. 838 a 843.

40.- *Ibidem*, págs. 848 a 859.

41.- Arnaldo Córdova, *En una época*, Op. cit., págs. 109 a 117.

42.- Víctor Orozco, *Las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo*, Ponencia, \*

43.- Este punto lo tengo desarrollado en mi tesis "Acumulación..." op. cit., págs. 231 a 269.

La integración de dichas organizaciones al partido oficial se debió a una coyuntura de amplia participación y movilización de masas que fue retroalimentada por el cardenismo.<sup>44</sup> Esta coyuntura fue utilizada por el estado para crear las bases firmes de una nueva forma política a la que podemos denominar *Sindicalismo de control*.

Efectivamente, los años 40's fue una coyuntura harta difícil para los trabajadores. Las presiones de la coyuntura internacional de la postguerra enmarcada en la "Guerra Fría en la Sierra", así como, en el plano interno, la política de subordinación de la gestión estatal a los requerimientos del proceso de industrialización convergirán en la definición de un proyecto de sindicalismo dócil, dispuesto a la claudicación de sus intereses de clase. Para ello el Estado fomenta, desde un principio, a una burocracia sindical dispuesta a cualquier cosa: al servilismo, entreguismo y claudicación frente al Estado, así como a la corrupción, al autoritarismo y burocratismo frente a los trabajadores.

La política de masas del cardenismo entró en receso. La maquinaria antiobrera se puso en marcha a mediados de los años cuarentas: en 1945, la CTM firma el Pacto Obrero Industrial; en 1946, ante el conflicto petrolero, el sindicato abandona la CTM, el Estado ordena la ocupación militar de las instalaciones y la rescisión de contrato de todos los miembros del comité ejecutivo nacional; en 1948, la CTM expulsa a los comunistas de la organización y rompe relaciones con Lombardo Toledano. Este mismo año la burocracia sindical-gubernamental inicia su ofensiva contra el sindicato ferrocarrilero, fundador de la Central Unica de Trabajadores en 1947, ofensiva que da origen a una nueva forma política en el país: el charrismo sindical.

Todo esto condujo a un proceso de desgajamiento y debilitamiento de la CTM, así como de dispersión del movimiento obrero que se constata en el hecho de que en 1950 ya existían ocho centrales obreras nacionales en el país, donde cinco de ellas se habían constituido precisamente en el correr de los años cuarentas (véase cuadro 1). Visto desde la perspectiva del número de sindicalizados, la situación era mucha más crítica para la CTM. En 1948 ella contaba solamente con cerca de 92,000 afiliados, mientras que la CUT junto con los sindicatos nacionales (de los ferrocarrileros, los petroleros y los mineros) que habían firmado el Pacto de Solidaridad sumaban alrededor de 150,000 afiliados. Por otro lado, la CROM, la CGT y la COCM contaban aproximadamente con 31,000 (véase cuadro 2), es decir que la CUT era, en 1948, la central obrera mayoritaria y, dadas las propias características de su constitución a partir de los sindicatos más poderosos, podría haberse convertido en un tiempo muy corto en la organización hegemónica de los años 50's.



44.- Entendido como la fuerza hegemónica que había sido capaz de imponerse al resto de los grupos políticos militares burgueses impulsando la candidatura de Cárdenas.

Cuadro 1

## Centrales Obreras en México, 1950

Nombres	Siglas	Año de Fundación	No. de Sindicatos	%
Confederación de Trabajadores de México	C.T.M.	1936	1,986	52.5
Confederación Obrera Campesina de México	C.O.C.M.	1942	413	10.9
Confederación Nacional Proletaria	C.N.P.	1942	393	10.3
Confederación Regional Obrera Mexicana	C.R.O.M.	1918	305	8.1
Confederación General de Trabajadores	C.G.T.	1921	118	3.1
Confederación Nacional de Trabajadores	C.N.T.	1947	95	2.5
Confederación Unica de Trabajadores	C.U.T.	1947	50	1.3
Unión General de Obreros y Campesinos de México	U.G.O.C.M.	1949	17	0.5
Confederación Nacional de Electricistas de la República Mexicana	C.N.E.R.M.		16	0.4
Confederaciones Regionales*			393	10.4
<b>T o t a l</b>			<b>3,786</b>	<b>100.0</b>

## 2) El charrismo, una respuesta institucional: reglamentación política del poder y la representatividad sindical.

Evidentemente el desgajamiento de la CTM planteaba serios problemas a la supervivencia del *sindicalismo de control*. No porque en ese momento existiera una fuerza hegemónica alternativa a la CTM y con una ideología independiente a la ideología estatal, sino más bien porque existían las condiciones para que en un futuro no lejano eso se produjera teniendo como base las organizaciones liberadas del control cetemista. Lo que estaba en juego para el Estado entonces, era la definición de una nueva forma de poder sindical que no podía

\* Comprende: Confederación Campesina y Obrera del Estado de Chiapas, la Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México, la Confederación Campesina Mexicana y la Confederación Minera Hidalguense.

acompañarse de políticas reivindicativas como lo había sido durante el período populista del cardenismo. *Esto significa la puesta en marcha de una nueva regulación institucional del poder sindical basado fundamentalmente en una reglamentación política de la representatividad de los dirigentes, de los sindicatos y de las centrales obreras.* La rescisión del contrato de trabajo de los dirigentes del

FUENTE: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, citado por Guadalupe Rivera Marín, *El mercado de trabajo, Nacional Financiera*, FCE, México 1955, pág. 68.

comité ejecutivo del sindicato petrolero se inscribía dentro de ese proyecto: no sólo se les niega representatividad en la dirección de la organización sindical sino incluso el derecho de existir en ella, mediante la expulsión de su fuente de trabajo. De igual manera, a la CUT nunca se le otorgó el registro, careciendo de esta manera de toda representatividad legal que le permitiera la gestión de los contratos colectivos de trabajo. Lo mismo sucedió con la COCM, CNP la UGOCM y la CNT entre otras.

*La gestión institucional del poder sindical emprendida por el Estado, así como la reglamentación política de la representatividad que llevaba aparejado, quedaron históricamente tipificados en lo que se ha denominado el "charrismo sindical".* El momento histórico es el año de 1948; su escenario, el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

Esta coyuntura sirvió para consolidar un proceso, que había comenzado anteriormente, de gestión estatal del poder sindical y de reglamentación política de la representatividad, quedando subsumidas en una serie de mecanismos institucionales caracterizados por: la formación de una dirección sindical-gubernamental que juega el papel de una cuadrilla nacional de orientación gansteril; por la atribución arbitraria del reconocimiento de las organizaciones sindicales por la Secretaría del Trabajo, así como por la introducción del aparato policiaco-militar en los conflictos internos de los sindicatos. Es decir, surgía una nueva forma política en el escenario nacional: el charrismo nacional. Simultáneamente este hecho significó una redefinición de la acción política del Estado frente a las masas. La *política de masas* impulsada por el cardenismo llegaba a su término. Había servido para encuadrar a los trabajadores en organizaciones sindicales

y lo que ahora importaba era conservar la fuerza de ellas bajo el control del aparato estatal. Con ello, el Estado ampliado pretendía ofrecer condiciones más favorables de explotación de la fuerza de trabajo a las nuevas exigencias del proceso de industrialización y de acumulación del capital. Se iniciaba un nuevo período de gestión política estatal: de la política de masas a la *política contra las masas*, del período del populismo al autoritarismo. La tónica política de los años a venir, estarían marcados por el sello de la intransigencia y la represión estatal frente a las luchas de la clase obrera.

### III. El Estado-ampliado y el movimiento obrero.

A modo de conclusión podemos decir que la historia del movimiento obrero y del movimiento revolucionario se ha caracterizado por un enfrentamiento constante con el Estado que ha asumido distintas formas. La más importante de ellas es la integración de las organizaciones de masas al partido oficial y, en consecuencia, al Estado en 1938. Con ello se inició un período de ampliación paulatina del Estado hacia instancias significativas de la sociedad civil mexicana<sup>45</sup> que ha tenido una trayectoria de lucha por la emancipación de las organizaciones sindicales que ha protagonizado el movimiento obrero. Sin embargo esta lucha no ha impedido la consolidación del estado-ampliado que trajo como consecuencia una cerrazón de los espacios políticos de la sociedad civil que grandes consecuencias ha tenido en el terreno de la correlación de fuerzas y de las posiciones de poder de las clases explotadas en el país.

CUADRO 2

Centrales Obreras y Sindicalizados  
en México 1948

Siglas	Sindicalizados	
	#	%
C.U.T.	98 189	22.4
C.T.M.	91 984	21.0
C.R.O.M.	20 657	4.7
C.O.C.M.	6 467	1.5
C.G.T.	3 896	0.9
Otros	216 659*	49.5
	437 853	100.0

\* Se incluye el sindicato minero (SITMMSRM) con 50,444 afiliados. FUENTE: Fernando Talavera y Juan Felipe Leal, "Organizaciones Sindicales Obreras en México". 1948-1970 en *Trabajo y trabajadores en la Historia de México*, Crost, Meyer y otros (compiladores). El Colegio de México y University of Arizona Press. México 1978, pág. 667.

45.- Este punto lo tengo desarrollado en mi tesis "Acumulación..." *op. cit.*, págs. 200 a 220.