

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN MEXICO, 1937-1950*

Guadalupe Rivera Marín

Las relaciones que nacen en la vida industrial entre trabajadores y patronos, por las circunstancias mismas en que se encuentran unos y otros, no siempre son de armonía; antes bien, por la propia naturaleza de las relaciones —en las cuales unos detentan el capital y otros sólo poseen la capacidad de prestar un servicio—, se plantean pugnas entre las clases sociales opositoras, entre los intereses de una misma clase, y aun entre el interés de una clase y los intereses de la sociedad. Así pues, los conflictos de trabajo se originan principalmente en la lucha por la hegemonía de una de las fuerzas en conflicto.

De tal manera que los conflictos de trabajo nacen de la discrepancia de intereses presentados en el proceso de la producción, los cuales interrumpen su continuidad o las relaciones normales entre los factores del proceso productivo.

La doctrina mexicana presenta diversas definiciones de los conflictos de trabajo. Para Castorena estos conflictos expresan “el sentido de combate, la idea de aprieto, de dificultad casi insuperable para la solución de las diferencias. . .” Existe, pues, *conflicto colectivo* siempre que los trabajadores tratan de establecer nuevas normas para regir las condiciones de trabajo de una empresa. . .” El *conflicto individual* quedará reducido a toda controversia que se suscite entre obreros y patronos, cualquiera que sea el número de aquellos que resulten afectados ya por virtud de la interpretación de la Ley, de los contratos, del contrato colectivo, ya por virtud de las violaciones de unos y otros, ya por virtud de las formas y procedimientos y de aplicación de las mismas normas. . .”¹ De la Cueva, por su parte, da la siguiente definición: “Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”² Trueba Urbina dice: “Si por cuestión social se entiende el complejo de problemas que derivan de la cooperación y convivencia de clases, estratos y estamentos sociales distintos. . . las contradicciones y pugnas entre estas clases integrantes de una misma sociedad —en lo que a producción de bienes se refiere— originan los *conflictos de trabajo*. Y esa contradicción y

* Este artículo forma parte de la obra en prensa, titulada *El mercado de trabajo en México —relaciones obrero-patronales*, que auspicia la Nacional Financiera, S. A., en la serie *Estructura Económica y Social de México* (México, Fondo de Cultura Económica, 1955).

¹ José de Jesús Castorena, *Tratado de derecho obrero* (México, Editorial Juris, 1936), p. 593.

² Mario de la Cueva, *Derecho mexicano del trabajo* (México, Editorial Porrúa, 1949), t. II, p. 750.

pugna entre capital y trabajo, es decir, entre los ingresos que son *intereses o beneficios*, de una parte, y los que son *salarios* de otra, constituye el contenido de la cuestión social en el sentido moderno de la palabra.”³

Con objeto de acentuar la importancia social del tema que nos ocupa, hemos concebido el análisis de los conflictos de trabajo de manera diversa a como lo han hecho los teóricos de la materia y como resultado de la necesidad de apartarse de un concepto jurídico o estático, para alcanzar una interpretación social y dinámica adecuada a las estadísticas disponibles que clasifican los conflictos de manera harto diversa a la clasificación de la teoría jurídica.

Siguiendo tal criterio, hemos dividido los conflictos de trabajo en dos grandes grupos: aquellos que rompen la esfera de las relaciones industriales para convertirse en problemas de la comunidad, y los que se circunscriben exclusivamente a la empresa o empresas contratantes. Los *primeros* son *conflictos generales* y los últimos *conflictos particulares*.

Los *conflictos particulares* afectan únicamente a grupos perfectamente localizados y sus resultados raras veces repercuten en otros sectores ajenos al planteamiento del conflicto.

Como, por otra parte, la doctrina clasifica los conflictos de trabajo en *económicos y jurídicos*, esta división se amplía al clasificarlos en *generales y particulares*, considerándose que los *generales* no sólo son de índole económica o social, sino también política; y que los *particulares* se presentan esencialmente a consecuencia de una violación del contrato de trabajo —de la que deriva su denominación de conflictos jurídicos— aunque presenten un fondo económico, social o político.

Se desprende de todo esto que para determinar cuándo un conflicto es general y cuándo es particular, ha de tomarse en cuenta el ámbito social en el cual repercute y no la materia que le dio origen.

Los métodos de solución de los conflictos apoyan esta tesis. En efecto, si los conflictos pueden romper la estabilidad en ámbitos externos a la relación obrero-patronal, modificando la situación de la empresa o empresas e inclusive a la industria y la sociedad en general, en atención a tal importancia se deja a las partes contendientes su solución, con la idea de que los interesados procurarán directamente encontrar la mejor posible, antes que apelar a la huelga. Pero si los conflictos violan sólo los intereses de una o varias personas en particular, podrán resolverse mediante un procedimiento judicial adecuado, ya que el tiempo que corre durante la pugna no perjudica a la colectividad, pues afecta sólo los derechos de los trabajadores y de los patronos como simples particulares.

³ Alberto Trueba Urbina, *Derecho procesal del trabajo* (México, Talleres Linotipográficos Laguna, 1941-1944), t. I, p. 145.

Sin embargo, no por quedar establecida la clasificación anterior se desconoce un hecho fundamental: que todo conflicto de trabajo —sea individual o colectivo— produce como consecuencia final un impacto en la conciencia de la clase obrera. Esta tesis, aunque puede ser declarada unilateral, se reafirma cuando se analizan a fondo las consecuencias de la violación de un contrato individual de trabajo, conflicto que se habría llevado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y ante la Suprema Corte de Justicia. Al dictarse un fallo en contra del trabajador —aunque el fallo en sí resuelve el conflicto particular y sólo obliga a las partes— se sienta un precedente que, con posterioridad, se utilizará para nuevos fallos en igual sentido, e inclusive para sentar jurisprudencia poco favorable a los intereses obreros. En esta forma el conflicto particular, llegado el caso, puede afectar al interés de toda la clase trabajadora.

El observador de los problemas obrero-patronales, capaz de formular juicios con un máximo de objetividad, habrá de admitir que durante los últimos doce años ése ha sido el mecanismo que permitió el desarrollo de una política antiobrero que, por los nuevos síntomas de los últimos meses, tiende prudentemente a rectificarse.

Un examen de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia en los últimos diez años dan el resultado siguiente: hasta el año 1940 la política del Estado encaminada a proteger los intereses de la clase obrera se vio secundada en las ejecutorias pronunciadas por el Supremo Tribunal. Así, por ejemplo, salvo contadísimas excepciones, no se declaró inexistente ningún movimiento huelguístico de importancia. A partir de esa fecha, y sobre todo a partir de 1945, la Corte se hizo eco de la actitud asumida por el Estado, manifestada a través de los fallos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y confirmó la inexistencia de varios movimientos huelguísticos, sin duda alguna justificados. De acuerdo con datos oficiales, en el período 1939-1944 se declararon inexistentes sólo el 10 % de las huelgas presentadas, en tanto que entre 1945 y 1950 la cifra ascendió al 30.5 %.⁴

Como se observa en el cuadro 1, existe una notoria disparidad en la frecuencia de uno y otro tipos de conflictos. En tanto que los conflictos particulares acusan una baja más o menos constante, a pesar de la importancia de sus cifras, los conflictos generales, considerablemente en menor número, presentan altas y bajas perceptibles. Ello indica, con bastante seguridad, que en tanto los conflictos individuales disminuyen en virtud de una política cercana al entendimiento obrero-patronal y de los precedentes judiciales, los conflictos generales reflejan hasta cierto punto las variantes en la situación económica y política

⁴ Dirección General de Estadística, *México en Cifras* (México, Talleres Gráficos de la Nación, 1953), p. 78.

del país. Nótese que en 1938, año de una gran crisis nacional, los conflictos generales representaron el 51.4 % del total, en comparación con el 48.5 % de los conflictos particulares.

Cuadro 1
CONFLICTOS DE TRABAJO

Años	Totales	Generales	Particulares	Se ignora
1937	15,829	517	15,304	8
1938	19,339	9,940	9,378	21
1939	20,377	1,637	18,720	20
1940	19,965	858	19,015	92
1941	20,309	3,029	16,813	467
1942	13,852	2,570	10,872	410
1943	12,409	1,898	10,135	376
1944	14,038	2,066	10,876	1,096
1945	11,843	2,350	9,487	6
1946	11,128	1,933	8,487	708
1947	11,220	2,058	9,142	20
1948	10,306	1,849	8,434	23
1949	15,334	4,218	11,102	14
1950	13,152	3,693	9,445	14

Fuente: Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales.

A partir de 1941, las cifras de unos y otros se mantuvieron más o menos constantes, con variaciones que no superan al 5 %, salvo los casos correspondientes a 1949 y 1950, cuando la proporción de conflictos generales es de más de una cuarta parte con relación a los particulares, 27.5 % en 1949 y 28.1 % en 1950.

En cuanto a los conflictos particulares, éstos sobrepasaron el 90 % en 1937, 1939 y 1940, cifras íntimamente relacionadas con las de 1938, que son una reacción a las de 1937 y motivo a la vez de la reacción en su contra representada por las cifras de 1939 y 1940.

Al parecer, la desproporción tan notable entre las cifras anotadas en el párrafo anterior fue motivada en causas políticas, ya que la doctrina obrera de Lázaro Cárdenas, favorable a la clase trabajadora, fue modificada por gobiernos posteriores, produciendo cambios, en un principio violentos, en contra de la declaración de un conflicto general de trabajo.

Conflictos generales de trabajo

Los conflictos de trabajo de carácter general pueden originarse en causas económicas, sociales o políticas, sin que ello quiera decir

que dichos factores actúen de manera independiente, toda vez que en el funcionamiento de la sociedad moderna se combinan unos y otros factores, presentando un contenido característico. Sin embargo, cada uno de los factores predomina, en su caso, en determinado tipo de conflicto. Es entonces cuando los conflictos generales pueden clasificarse en alguno de esos grupos.⁵

El cuadro 2 presenta las cifras de los conflictos generales y la participación de los económicos y los sociales en el total. Del mismo cuadro, resulta evidente que no hay una progresividad numérica en los conflictos presentados cada año. Se destaca, por otra parte, una situación crítica en los años 1938, 1941 y 1949.

En 1938, sobresale la cifra correspondiente a los conflictos generales de índole social. De un total de 9,940 conflictos de trabajo presentados, 8,764 tuvieron por objeto conseguir el reconocimiento sin-

Cuadro 2
CONFLICTOS GENERALES DE TRABAJO

Años	Totales	Económicos	Sociales
1937	517	2,293	224
1938	9,940	1,155	8,785
1939	1,637	1,526	111
1940	858	824	34
1941	3,029	2,984	45
1942	2,570	2,531	39
1943	1,898	1,866	32
1944	2,066	2,040	26
1945	2,350	2,330	20
1946	1,933	1,919	14
1947	2,058	2,042	16
1948	1,849	1,821	28
1949	4,218	4,210	8
1950	3,693	3,693	—

Fuente: Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales.

dical, en tanto que 1,155 obedecieron a causas económicas: despidos intempestivos e injustificados, reajuste de trabajadores, separación de empleados y reducción de la jornada de trabajo. En este año los conflictos sociales representaron el 85 % del total de los conflictos gene-

⁵ Para el análisis estadístico sólo se cuenta con la recopilación de la Dirección General de Estadística, de la cual se han desglosado los conflictos económicos y los sociales. Debe notarse que entre los datos recopilados, no existe clasificación alguna que sirva para identificar los conflictos generales de índole política.

rales de trabajo, en tanto que en 1941, 1946 y 1949, la fuerza de los conflictos generales se concentró en los económicos, a los que correspondió el 98.5 %, el 99.3 % y el 99.8 %, respectivamente, del total, situación que culminó en 1950, año en el cual la totalidad de los conflictos fueron económicos.

El predominio en 1938 de los conflictos sociales se explica por el incremento del movimiento sindical en los últimos años de gobierno del Presidente Cárdenas. El alto volumen de conflictos económicos obedeció, por su parte, a las crisis de desempleo acaecidas en 1941, 1946 y 1949, consecuentes a la depresión relativa por que atravesó México en esos años. Por lo que respecta a 1950, la disminución de los conflictos sociales y la reducción de los económicos puede atribuirse también al cambio de la política gubernamental frente a los problemas del trabajo.

De índole económica. Los conflictos generales de trabajo de carácter económico, o "conflictos de intereses", son manifestaciones de la desigualdad en las condiciones de vida de dos de los factores de la producción: el capital y el trabajo.

Dichos conflictos pueden motivarse en: a) falta de materia prima o de capital de explotación; b) exceso de producción, con relación a las condiciones económicas de las empresas o de la demanda en el mercado; c) incosteabilidad de la explotación industrial; d) agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; e) cierre de las empresas o reducción definitiva de los trabajos como consecuencia de una crisis económica, y f) implantación de maquinaria y de nuevos procedimientos que signifiquen aumento en la productividad con menor empleo de mano de obra.

Aun cuando comparados con el número total de conflictos de trabajo planteados cada año, los conflictos generales de índole económica representan una proporción muy baja, los mismos tienen una importancia considerable ya que repercuten en forma decisiva sobre la colectividad, necesitándose para su solución, la mayor parte de las veces, el planteamiento previo de situaciones violentas.

Para fines de clasificación estadística y atendiendo a su origen, los conflictos generales de orden económico quedan comprendidos en cuatro grupos principales: a) separación injustificada; b) reajuste de trabajadores; c) separación de empleados, y d) reducción de jornadas.

Se observa en el cuadro 3 que el mayor número de conflictos económicos se origina en la separación injustificada de trabajadores, siendo su monto notablemente superior al conjunto de los conflictos que obedecen a las otras causas ya que alcanzan el 69.3 % del total de conflictos económicos de índole general, ocurridos entre 1937 y 1949. Los conflictos por separación injustificada fueron 17,696, en tanto que el

total de los económicos ascendieron a 25,541. Es, además, fácil de advertir su incremento anual, pues en tanto que en 1937 representaron el 22.9 % del total, en 1941 y 1949 llegaron a constituir el 75.7 % y el 86.7 % de todos los conflictos generales de índole económica.

Cuadro 3

CONFLICTOS GENERALES DE TRABAJO DE ÍNDOLE ECONÓMICA

Años	Total	Separación injustificada de trabajadores	Reajuste de trabajadores	Separación de empleados	Reducción de jornadas	Otras causas
TOTAL	25,641	17,696	371	78	435	7,061
1937	293	67	95	—	—	131
1938	1,155	414	29	13	76	623
1939	1,526	522	47	8	150	799
1940	924	427	34	12	153	298
1941	2,984	2,257	47	9	10	661
1942	2,531	1,761	30	7	10	723
1943	1,866	1,057	9	6	9	785
1944	2,040	1,539	5	1	4	491
1945	2,330	1,806	11	1	1	511
1946	1,919	1,382	9	1	2	525
1947	2,042	1,498	23	2	11	508
1948	1,821	1,325	12	14	3	467
1949	4,210	3,641	20	4	6	539

Fuente: Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales.

Por otra parte, es visible una disminución progresiva de los conflictos económicos motivados por reajustes de trabajadores, por separación injustificada de empleados y por reducción de jornadas. En 1937 los conflictos por reajuste de trabajadores fueron el 32.4 % del total, en tanto que en 1949 representaron únicamente el 0.5 %. La separación de empleados tuvo su cifra máxima en 1940, cuando alcanzó el 1.5 % del total, contra 0.1 % en 1949; y el reajuste de trabajadores representó el 9.5 % en 1939, en tanto que en 1949 sólo fue el 0.2 %.

Esta tendencia puede atribuirse a la fuerza creciente de la contratación colectiva —sobre todo la contratación colectiva obligatoria— en cuya virtud los sindicatos han logrado un amplio margen de inamovilidad en el trabajo y en las prestaciones.

De índole social. Los conflictos generales de índole social se caracterizan por su contenido de lucha y resultan del esfuerzo de la clase obrera para lograr la consolidación de sus órganos de defensa social, esto es, los sindicatos y sus federaciones.

Por ello, los conflictos de trabajo originados en la lucha por el reconocimiento de un sindicato o en los que se producen como manifestación de solidaridad de los sindicatos entre sí, son los que típicamente quedan agrupados bajo este rubro.

Cuadro 4

CONFLICTOS GENERALES DE TRABAJO DE ÍNDOLE SOCIAL

Años	Total	Reconocimiento del sindicato	Solidaridad sindical
1937	224	218	6
1938	8,785	8,764	21
1939	111	14	97
1940	34	6	28
1941	45	17	28
1942	39	21	18
1943	32	17	15
1944	26	2	24
1945	20	4	16
1946	14	2	12
1947	16	1	15
1948	28	8	20
1949	8	2	6
1950	—	—	11

Fuente: Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales.

El análisis de los datos estadísticos del cuadro 4 lleva a la comprobación de dicho criterio. Así en la época en que el sindicalismo mexicano luchaba por su crecimiento y predominio, el mayor número de conflictos generales de trabajo de índole social correspondió a los que tenían por objeto el reconocimiento de los sindicatos. En 1937, 1938 y aun en 1942, la proporción de los conflictos que tienen esta motivación fue de 97.3 %, 99.8 % y 53.8 %, respectivamente.

Una vez fortalecida la organización obrera, pudo manifestar su fuerza en la solidaridad sindical, o sea en el apoyo de los sindicatos entre sí. Esta causa de conflictos generales de índole social fue el 87.4 % de todos los conflictos sociales en 1939, fecha a partir de la cual decrece en fuerza —como todo el movimiento obrero— para volver a alcanzar su punto máximo en 1947, cuando la lucha por un mejor nivel de vida lleva a los sindicatos a solidarizarse en tal forma que este tipo de conflictos constituyen el 93.8 % del total.

Al mismo tiempo, estas cifras pueden comprobar que mientras en 1939 la solidaridad sindical reposó en gran medida en la simpatía

del gobierno hacia el movimiento obrero, en 1947 la solidaridad expresó el instinto de conservación de la clase trabajadora y del sindicalismo mexicano frente a la presión del poder público.

De índole política. Se originan en la lucha de los trabajadores contra disposiciones del gobierno establecido, o de éste en contra de la actitud de la clase trabajadora, con el objeto, bien de presionar al Estado para que modifique su política, bien de suprimir o controlar la fuerza de la clase trabajadora.

En 1929, y a raíz de haberse considerado entre los motivos de declaración de huelga, la huelga por solidaridad, se emitieron diversas opiniones que calificaban dicha medida como gesto de demagogia gubernamental. Se quería sugerir la posibilidad de que la huelga por solidaridad pudiera emplearse como recurso político contrario a los intereses del país. El criterio priva todavía en un amplio sector vinculado a los problemas sociales.

Sin embargo, el análisis de la actuación del movimiento obrero mexicano en los últimos años revela de inmediato la escasa influencia de este tipo de huelga en la política nacional.

Conflictos particulares de trabajo

Los conflictos particulares son aquellos que encierran una diferencia de interés entre los trabajadores y patronos, considerados como partes individuales constitutivas de un contrato de trabajo. Sus características son: interés particular y carácter contractual del conflicto, que se presenta como resultado de una discrepancia en la interpretación o cumplimiento del contrato de trabajo. A este respecto pueden compararse con los problemas que emanan de cualquier otra clase de contratación, aunque se distinguen en razón de los diferentes intereses de las partes en conflicto, que en el caso del contrato de trabajo, llega a adquirir características de una lucha trágica.

En atención a su origen, los conflictos particulares de trabajo pueden ser económicos, sociales y jurídicos.

Los *conflictos económicos* nacen del contrato, pero no tienen como motivación su naturaleza jurídica sino las prestaciones de índole económica que en él se estipulan: monto del salario, indemnizaciones, pago del séptimo día, diferencias entre el salario cubierto y el salario mínimo, pago de horas extras trabajadas, etc.

Los *conflictos sociales* surgen de la discrepancia de los intereses individuales en la interpretación o el cumplimiento de alguna o algunas de las garantías sociales establecidas en el contrato y cuya obligatoriedad y validez son previstas por la Constitución.

Los *conflictos jurídicos* se originan en las discrepancias contrac-

tuales comunes a todos los tipos de contratos establecidos en el Código Civil: formulación y modificación del contrato de trabajo; incumplimiento y violación; inconformidad, suspensión, rescisión y terminación del contrato.

El cuadro 5 presenta los conflictos particulares de trabajo clasificados en los tres grupos indicados arriba. Se observa que del total de 173,694 conflictos particulares registrados en el curso de los años comprendidos entre 1937 y 1950, las cifras mayores correspondieron a los económicos, en seguida a los jurídicos y por último a los sociales.

Cuadro 5
CONFLICTOS PARTICULARES DE TRABAJO

Años	Total	Económicos	Sociales	Jurídicos
1937	15,371	3,589	10,261	1,521
1938	9,792	6,909	743	2,140
1939	19,242	15,319	1,130	2,793
1940	19,442	14,289	1,004	4,149
1941	19,070	11,815	2,729	4,526
1942	10,872	6,001	491	4,380
1943	11,192	5,507	1,559	4,126
1944	12,414	6,494	1,832	4,088
1945	11,287	5,356	2,242	3,689
1946	9,869	4,815	1,635	3,419
1947	10,640	4,442	2,082	4,116
1948	9,759	4,407	1,670	3,682
1949	14,743	6,656	4,127	3,960
1950	9,445	5,975	481	2,989

Fuente: Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales.

En un análisis más detenido destaca, por ejemplo, la notable desproporción en los conflictos ocurridos entre 1938 y 1941, que acusan un fuerte predominio de los conflictos económicos sobre los otros tipos.

Pero los conflictos sociales tienen importancia capital en 1937, cifra que se hace más notable frente a las de los años posteriores, que acusan una baja pronunciada en 1942. Debe hacerse notar al respecto que los conflictos generales de índole social alcanzaron en esa fecha uno de los primeros lugares por sus elevadas cifras.

Los conflictos jurídicos, por su parte, aunque tienen menor importancia numérica, guardan una proporción más o menos estable, frente a los otros tipos de conflicto.

Conflictos económicos particulares. Estos conflictos se presentan por dos motivos principales: reclamaciones originadas en el recuento

Cuadro 6

CONFLICTOS ECONÓMICOS PARTICULARES CLASIFICADOS POR SUS CAUSAS

Años	Total	Aumento	Pago del séptimo día	Diferencias con el sala- rio mínimo	P o r s a l a r i o				P o r i n d e m n i z a c i ó n			
					Horas extras	Salarios caídos	Retención	Reducción	Acciden- tes	Enferme- dades	Muerte	Separación
1937	3,589	11	2,764	8	382	71	58	117	75	51	10	42
1938	6,909	113	18	436	60	3,015	266	550	455	1,177	464	355
1939	15,319	101	146	740	274	124	2,631	14	768	1,674	417	8,430
1940	14,289	44	436	645	563	170	2,877	13	808	1,590	460	6,683
1941	11,855	70	95	1,307	121	162	2,191	20	809	1,595	498	4,897
1942	77,001	169	74	462	123	1,157	927	19	590	1,010	452	2,018
1943	5,507	516	52	434	125	151	779	3	571	961	421	1,494
1944	6,555	1,106	60	427	3	—	1,053	8	574	1,074	531	1,719
1945	5,356	276	96	463	238	175	940	1	433	442	287	1,905
1946	4,815	187	76	355	211	127	944	2	380	260	370	1,903
1947	4,442	48	65	270	163	110	1,013	2	300	143	297	2,031
1948	4,407	35	58	290	169	62	979	2	337	117	375	1,983
1949	6,656	81	53	300	236	125	1,227	7	352	198	361	3,716
1950	5,975	98	42	141	153	52	989	—	213	117	158	4,012

Fuente: Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales.

de salario o en el monto de la indemnización. Las reclamaciones por concepto de salario comprenden: aumento del mismo, pago del séptimo día, diferencias entre el salario cubierto y el mínimo, pago de horas extras, salarios caídos con motivo de una huelga, retención del salario por el patrono o la reducción del propio salario. Los que se originan en cuanto al monto de la indemnización pueden ser por accidentes, enfermedades, muerte o separación del trabajador.

Se observa en el cuadro 6 que el mayor número de conflictos económicos con motivo del salario son los que se originan en su retención. Salvo en 1937 y 1938, la cifra de conflictos en los cuales se reclama la retención del salario es superior a las cifras de cualquiera de los demás renglones de clasificación. En tanto que en materia de indemnización el mayor número ocurre por motivo de la separación injustificada.

Conflictos sociales particulares. Surgen de la discrepancia en la interpretación o el cumplimiento de las garantías sociales que la Constitución y las leyes mexicanas reconocen al trabajador. Las dos causas de estos conflictos particulares son: el goce de vacaciones anuales y el derecho de jubilación.

De acuerdo con las cifras que muestra el cuadro 7, en 1937 los conflictos por vacaciones fueron muchas veces superiores en número al término medio en relación con el volumen de conflictos por jubila-

Cuadro 7

CONFLICTOS SOCIALES PARTICULARES

Años	Total	Vacaciones	Jubilación
1937	10,194	10,169	25
1938	329	67	262
1939	608	127	481
1940	577	60	517
1941	472	80	392
1942	491	71	420
1943	502	45	457
1944	293	43	250
1945	436	56	380
1946	253	38	215
1947	584	44	540
1948	345	45	300
1949	486	65	421
1950	481	15	466

Fuente: Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales.

ción. Ello se debe a la circunstancia de que, aceptado el derecho del trabajador al disfrute de vacaciones anuales pagadas —conquista de la política social cardenista—, disminuyeron los conflictos promovidos para reclamar el respeto del derecho de vacaciones una vez que había recibido la aceptación patronal, aceptación que no ha ocurrido con las reclamaciones sociales por causa de jubilación, lo que hace se presenten continuas discrepancias entre el criterio de las partes.

Conflictos jurídicos particulares. Los conflictos particulares que se originan en la violación del contrato de trabajo —“son jurídicos, por cuanto se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato de labor o de las prescripciones de la Ley. . .”.⁶

Los conflictos jurídicos se incluyen dentro de la clasificación de conflictos individuales porque la violación contractual, estrictamente jurídica, afecta de modo particular a los trabajadores, se trate indistintamente de contratos colectivos o individuales. Esto se puede afirmar si se considera que, al violarse un contrato colectivo en perjuicio de la clase obrera en general, las causas son fundamentalmente económicas, sociales o políticas y no específicamente jurídicas.

En cambio, el conflicto que se motiva en la formulación, modificación, incumplimiento, inconformidad, suspensión, rescisión o ter-

Cuadro 8

CONFLICTOS JURÍDICOS PARTICULARES

Años	Total	Formulación y modificación	Incumplimiento	Inconformidad	Suspensión	Rescisión	Terminación
1937	1,521	435	19	—	315	612	140
1938	2,140	509	85	385	8	842	311
1939	2,793	285	866	42	25	1,165	410
1940	4,149	498	994	—	105	1,968	584
1941	4,526	608	934	12	77	1,586	1,309
1942	4,380	519	862	28	73	1,381	1,517
1943	4,126	306	798	33	69	1,246	1,674
1944	4,088	239	698	21	152	1,196	1,782
1945	3,789	310	1,163	4	61	655	1,596
1946	3,419	354	1,095	28	46	359	1,537
1947	4,116	365	1,465	2	107	309	1,868
1948	3,682	213	1,190	1	81	418	1,779
1949	3,960	381	913	7	85	297	2,277
1950	2,989	332	715	—	63	266	1,613

Fuente: Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales.

⁶ Trueba Urbina, op. cit., t. I, p. 157.

minación del contrato de trabajo —si tales son los verdaderos motivos del conflicto— y no existe en el fondo de la controversia un problema de otra clase de intereses, afecta a los trabajadores como individuos, sin redundar en perjuicio de la sociedad.

El cuadro 8 reúne los conflictos jurídicos particulares en seis grupos de motivos. Los más numerosos son los conflictos originados en la terminación del contrato, le siguen en importancia los originados en la rescisión del mismo y, por último, los que se basan en el incremento contractual.

La manifestación de los conflictos

Todo conflicto de trabajo supone una pugna entre los factores de la producción, situación que transitoriamente se soluciona por medio del acuerdo pacífico de las partes en conflicto o por la intervención conciliadora o arbitral de las autoridades.

En ocasiones las partes en conflicto recurren a medidas violentas para lograr la solución favorable a sus intereses y para ello acuden a la huelga o al paro, según se trate de trabajadores o patronos. Una y otra medidas vienen a ser la manifestación pública de la existencia de un conflicto de trabajo, previamente indicado por la coalición.

Por consiguiente, deben entenderse que los términos *conflictos de trabajo*, *coalición* y *huelga o paro* son tres situaciones que interrumpen la normalidad de las relaciones de trabajo, cada una de las cuales está perfectamente diferenciada.

El *conflicto de trabajo* supone un choque o controversia nacida de la relación laboral, cuyos motivos pueden ser múltiples; la *coalición* es la acción legal que permite a obreros y patronos unirse para la defensa de sus intereses comunes, indicando, al mismo tiempo, que el conflicto de trabajo se agrava y que amenaza la suspensión de labores. Así, entonces, la *huelga* y el *paro* son la manifestación pública del conflicto y el cumplimiento práctico de la suspensión de labores. Pero, en tanto que el motivo de una huelga puede ser económico, jurídico, social o político, el paro sólo puede ser por motivos económicos.⁷

Orígenes de las huelgas. Como los conflictos generales de trabajo, las huelgas tienen diversos orígenes. Pueden obedecer a causas económicas jurídicas, sociales y políticas.

La huelga es *económica* cuando los trabajadores pretenden la fijación de nuevas condiciones de trabajo. Es *jurídica* cuando se busca

⁷ Al respecto debe recordarse que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo declaran un paro lícito sólo en el caso de obedecer a razones de índole económica. De aquí que el paro resulta la manifestación típica de un conflicto económico en el campo del trabajo.

la aplicación de las normas legales o contractuales en vigor y que afecten intereses colectivos de los trabajadores. La huelga es *social* cuando tiene por objeto elevar las condiciones de la clase trabajadora en su más amplio sentido, exigiendo se cumplan el mínimo de garantías sociales establecidas a su favor, y se dirige tanto contra el grupo patronal como contra las autoridades que apoyan el orden establecido. Por último, es *política* cuando tiene por objeto oponerse a los actos gubernamentales o ejercer presión sobre las autoridades para lograr el cambio de situaciones no relacionadas directamente con la actividad del trabajo, sino más bien con la función de gobierno.

Los motivos económicos de las huelgas incluyen la formulación y revisión del contrato colectivo, la fijación de salarios, evitar la reducción o la retención del mismo por parte del patrono, pedir su aumento o que se cumpla el salario mínimo.

Las causas jurídicas de una huelga nacen de la formulación, incumplimiento o revisión del contrato colectivo de trabajo, siendo la causa primeramente anotada la que origina el mayor número de huelgas.

Las causas sociales, por el incumplimiento de las garantías señaladas en la Constitución, comprenden la separación, el reajuste de personal, vacaciones, horas extras y reconocimiento del sindicato.

El cuadro 9 resume las causas de las huelgas entre 1934 y 1951, clasificadas de acuerdo con su origen jurídico o contractual, económico o por salario y social o por indemnizaciones y reconocimiento sindical.

Se observa que la gran mayoría de las huelgas obedece a causas contractuales, correspondiendo el segundo lugar a los motivos económicos y a los sociales el tercero.

Cuadro 9

CAUSAS DE LAS HUELGAS

Promedios de los años	Número de huelgas	Por contrato	Por salario	Por indem- nización y contrato	Se ignora
1934-1938	483	275	71	8	129
1939-1943	331	130	173	3	25
1944-1948	306	88	189	3	26
1949-1951	105	96	5	—	4

Fuente: 1934-1938, Secretaría del Trabajo y Previsión Social; 1939-1951, Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales.

Los cambios económicos y las huelgas. Como manifestación de los conflictos de trabajo, la huelga repercute sin duda en el ámbito

de la economía nacional. Pero, a su vez, la huelga puede reflejar la estabilidad o inestabilidad de las condiciones económicas y sociales prevaecientes en un país, de manera que *es posible encontrar una correlación entre las diversas manifestaciones de la vida económica*—costo de la vida, salarios reales, fluctuaciones del ciclo económico y ocupación—, y *la intensidad, frecuencia y número de las huelgas*.

Esto se ha comprobado en investigaciones realizadas en otras naciones por especialistas en los problemas económicos del trabajo,⁸ pero, al parecer, los razonamientos sustentados no son aplicables a la experiencia mexicana, puesto que —como se verá más adelante— son factores de índole social y política los que la mayor parte de las veces han regulado las diversas altas y bajas en el número de huelgas.

No obstante, la investigación de estos fenómenos ha permitido obtener algunas conclusiones que, no por ser contrarias a otras experiencias, dejan de ser interesantes. Para llegar a ellas se elaboró el cuadro 10, que contiene la comparación entre el índice de huelgas y cuatro índices de la industria de transformación a saber: volumen de producción, grado de ocupación, costo de la vida obrera y salarios reales, todos ellos reveladores de la situación económica del país.

Como se observa, el índice de ocupación en la industria ha presentado un alza casi constante a partir de 1939, con un pequeño

Cuadro 10

ÍNDICE DE HUELGAS Y DIVERSOS ÍNDICES DE LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN
(1939 = 100)

Años	Número de huelgas	Volumen de la producción	Grado de ocupación	Costo de la vida obrera	Salarios reales
1940	135.5	102.9	103.5	100.7	102.7
1941	45.2	112.0	106.9	104.4	102.0
1942	27.1	124.6	113.4	121.0	95.1
1943	416.9	125.9	115.9	158.5	91.1
1944	413.3	132.2	120.0	199.1	82.9
1945	95.9	138.9	119.9	213.5	87.3
1946	75.3	139.7	124.7	266.7	85.4
1947	54.8	136.7	122.7	300.3	81.7
1948	36.7	143.4	122.3	318.8	88.9
1949	38.5	152.1	120.7	335.0	89.6
1950	25.9	174.1	126.9	356.2	88.4

Fuentes: Número de huelgas, Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales; los demás datos, Secretaría de Economía Nacional, Oficina de Barómetros Económicos.

⁸ Se hace referencia a los estudios de Mariano R. Tissebaum, D. G. Knowles y Dale Yodler, quienes se han ocupado respectivamente de las causas de los movimientos huelguísticos en la Argentina, la Gran Bretaña y los Estados Unidos de Norteamérica.

retroceso en 1945 y un nivel más o menos estable entre 1947 y 1949, para tener otra recuperación en 1950. A dicha situación correspondió, en 1945, una baja en el número de huelgas que continúa hasta 1948, para elevarse nuevamente en 1949. Por último, el alza del nivel de ocupación en 1950 correspondió a una baja pronunciada en el número de huelgas, de donde se deduce que entre ambos fenómenos existe, a partir de 1945, una ligera correlación, por lo demás lógica ya que a mayores fuentes de trabajo corresponde mayor estabilidad de la clase obrera.

El costo de la vida obrera presenta a partir de 1942 un alza interrumpida, sólo moderada entre 1944 y 1945. En ese período, el movimiento del índice de huelgas fue el siguiente: a la situación estable en el costo de la vida correspondió una baja, descenso que continuó hasta 1943, cuando se produjo el alza más notable en el número de huelgas. La baja registrada en 1945 correspondió a cierta estabilidad del costo de la vida. A partir de este año —en que se reanuda el alza pronunciada del costo de la vida— se produjo una baja más o menos constante en el número de huelgas.

De lo anterior se deduce que no es posible aplicar en nuestro país la tesis de Dale Yodler, toda vez que no ha sido posible encontrar la relación por él señalada entre el alza pronunciada del costo de la vida y un aumento en el número de huelgas y que, por el contrario, en México el alza del costo de la vida ha correspondido con un descenso inusitado del número de huelgas.⁹

El nivel de salarios reales percibidos por los obreros de la industria de transformación en el transcurso de la década 1941-1950 acusa una baja casi constante, con sólo pequeñas recuperaciones, que no alcanzan a igualar el nivel original en 1939. A una de las recuperaciones correspondió —como era de esperarse— una baja muy notable en el índice de huelgas. Pero en otra hubo una pequeña alza de las huelgas. De manera que en este lapso, y en contra de lo afirmado para otros países, tampoco es posible encontrar una relación constante entre el salario real del trabajador mexicano y la acción sindical.

Las fluctuaciones de la economía mexicana —según los índices antes analizados— en el corto plazo comprendido entre 1939 y 1950, y el índice de huelgas, demuestran que en 1939 —como consecuencia de la expropiación petrolera— se presentó un receso económico, del que el país comenzó a recuperarse a partir de 1941, que es consecuente

⁹ El autor mencionado afirma que en los años caracterizados por un rápido crecimiento de los precios, el número de huelgas crece rápidamente o permanece en un alto nivel, pero declinan o disminuyen relativamente cuando los precios son constantes. Para él, los bajos niveles de las huelgas son característicos de los años en que declinan los precios. Dale Yodler, "Economic Changes and Industrial Investment in the United States", *Readings in Labor Economics* (Cambridge, Mass., 1950), p. 163.

a la economía de emergencia de la Segunda Guerra Mundial. El ascenso culminó con el auge de los años 1943-1946. En 1947-1949 se presentó cierta declinación en los negocios, que luego fue contrarrestada y que llevó a la recuperación de 1950.

Los años de recuperación produjeron dos efectos diversos en la actividad huelguística: a la primera recuperación correspondió una baja del índice de huelgas; al auge de 1943-1946 corresponde primero, un alza considerable en el índice de huelgas y, después, una baja muy pronunciada. La declinación económica que se inicia en 1947 coincide con una baja notable en las huelgas, mientras que las fases de recuperación —hasta 1950— se tradujeron en su incremento. Posteriormente sobrevino una baja repentina, tal y como sucedió en la primera recuperación de 1943 y en el auge que terminó en 1946.

La interpretación aparente de estos fenómenos puede estar relacionada con la decisión de lucha de los obreros. Cuando impera cierta depresión económica, los trabajadores temen perder su fuente de trabajo; en consecuencia, procuran no presentar problemas de la magnitud requerida por las huelgas. Por el contrario, las épocas de recuperación y de cierto auge industrial han sido para los trabajadores mexicanos períodos propicios para presionar en busca de ventajas ya que la empresa preferiría resolver cualquier dificultad antes que interrumpir una producción muy remunerativa. Además, en estos períodos el trabajador sabe que, en caso de una solución contraria a sus intereses, encontrará colocación ventajosa en otra empresa. En este caso, la pérdida de trabajo no sólo no es una amenaza, sino, por el contrario, una oportunidad para obtener mejores condiciones de vida.

Influencia del sindicalismo en los movimientos huelguísticos. La idea general es que la fuerza de las huelgas está ligada con el poder sindical: a mayor poder sindical correspondería una mayor importancia de los movimientos huelguísticos.

Esta opinión general es corroborada por diversos tratadistas, quienes han establecido la relación entre ambos fenómenos con datos suficientes para darles solidez. “Otro factor que determina el número de huelgas —afirman Millis y Montgomery— es el progreso logrado en la organización del trabajo y en el crecimiento numérico de los trabajadores sindicados, aunque no todas las huelgas envuelven trabajadores de este tipo. El problema de las huelgas es prácticamente uno de los problemas de la política sindical; esto es, el sindicalismo más amplio y especialmente el que crece con mayor rapidez declara el mayor número de huelgas. Los sindicatos nuevos son relativamente indisciplinados, inestables y de militancia radical, y encuentran con frecuencia necesario ir a la huelga a fin de obtener su reconocimiento.”¹⁰

¹⁰ Millis y Montgomery, *Organized Labor Economics* (Nueva York, McGraw Hill, 1945),

Por lo que respecta al problema en México, la situación es distinta en los últimos once años, como lo demuestran la relación entre el crecimiento del poder sindical y el poder efectivo de las huelgas y la relación entre el número de trabajadores huelguistas sindicados y el de trabajadores independientes.

El cuadro 11, aunque incompleto por carecer del dato relativo a jornadas perdidas por trabajador, cuya obtención fue imposible, demuestra que, en tanto que el número de trabajadores por sindicato —o sea el *poder sindical*— presenta a partir de 1940 y hasta 1950 una baja con ciertas alternativas, el *poder de las huelgas*, o sea el número de trabajadores afectados por cada movimiento huelguístico, ha presentado variaciones muy importantes. Hasta 1945 hubo un alza anual notable; en 1946, una baja que llegó casi a la cifra inicial para 1939 y, a partir de ese año, un nuevo aumento que alcanzó su máximo en 1950, cuando los 380 trabajadores afectados por cada huelga representaron un crecimiento del 691.7 % con relación a 1939.

En el período 1945-1946, tanto los sindicatos como las huelgas

Cuadro 11

AGRUPACIONES SINDICALES Y HUELGAS

Años	Agrupaciones		Núm. de	Índice	Huelgas		Núm. de	Índice
	Núm. de sindicatos (1)	Núm. de miembros (2)	miembros por sin- dicato (2)/(1)		Núm. de huelgas (3)	Núm. de huelguistas (4)	Núm. de huelguistas por huelga (4)/(3)	
1939	5,886	934,181	159	100.0	303	14,486	48	100.0
1940	5,054	877,888	174	109.4	357	19,784	55	114.6
1941	8,023	803,389	100	62.9	142	12,685	89	185.4
1942	5,649	656,079	116	73.0	98	13,643	139	290.0
1943	5,894	675,437	115	72.3	766 ^a	81,557	106	220.8
1944	5,664	706,505	125	78.6	887 ^b	165,744	187	389.6
1945	6,313	834,642	132	83.0	220	48,055	218	454.2
1946	6,795	960,315	141	88.7	207	10,202	49	102.1
1947	6,999	737,816	105	66.0	130	10,678	82	170.8
1948	6,948	783,812	113	71.1	88	26,424	300	625.0
1949	7,254	802,856	111	69.8	90	15,380	171	356.3
1950	7,564	817,381	108	67.9	82	31,166	380	791.7

Fuentes: Dirección General de Estadística, Oficina de Estadística Social.

^a Incompleto.

^b Incluye huelgas ocurridas a fines de 1943.

t. III, p. 697. Los autores encontraron que el 90 % de las huelgas ocurridas en los Estados Unidos entre 1916 y 1930 involucraron trabajadores sindicados. Agregan además las siguientes cifras tomadas del *Monthly Labor Review*. El porcentaje de huelgas en las cuales participaron sindicatos entre 1934 y 1936 fue un poco mayor al 90 %; en 1939-1941 la cifra casi alcanza el 100 %.

tuvieron una disminución en su poder con relación al índice 100 para 1939. Sin embargo, mientras que el poder sindical disminuyó al 83 % en 1945 y al 88.7 % en 1946, el poder huelguístico disminuyó de 454.2 a 102.0.

Ello significa que en el período analizado, el poder sindical en México ha sido casi nulo, puesto que existe una correlación entre los movimientos en sus índices —casi siempre en descenso— y el aumento casi constante del número de huelgas de trabajadores afectados, y que ambos fenómenos se han regulado por la política gubernamental encauzada a través de los dirigentes sindicales.

En cuanto a la importancia de los trabajadores sindicados en los movimientos huelguísticos, en relación con los trabajadores independientes, el fenómeno es diverso, pues se ha podido observar que regularmente la gran mayoría de trabajadores en huelga pertenecen a sindicatos, fenómeno acorde con la tesis de la solidaridad entre los miembros del movimiento obrero.

El poder de la lucha obrera

Según nuestro criterio, la política gubernamental es el factor que mayor influencia ha ejercido en el movimiento obrero mexicano, puesto que al analizarse los últimos treinta años de las huelgas obreras en México, resulta evidente que las tendencias de los diversos gobernantes para reprimir o exaltar el movimiento obrero se reflejan en el número de huelgas y de trabajadores afectados, aunque en apariencia el plan-

Cuadro 12

RELACIÓN ENTRE LAS HUELGAS REGISTRADAS Y EL NÚMERO DE HUELGUISTAS
AFECTADOS
(Promedios quincenales)

Promedios de años	Número de huelgas (1)	Número de huelguistas (2)	Relación (2/1)
1920-1924	192	69,138	360
1925-1929	22	3,563	162
1930-1934	59	4,658	79
1935-1939	503	6,975	139
1940-1944	450	58,683	130
1945-1949	147	22,148	151
1950	82	31,166	380

Fuente: *Anuario de Estadísticas del Trabajo y Previsión Social*, México, 1944, y Oficina de Estadísticas Sociales de la Dirección General de Estadística.

teamiento de las huelgas corresponda a la lucha justificada para obtener mayores salarios.

Las estadísticas de las huelgas ocurridas de 1920 a 1950 relacionadas con los períodos de hegemonía de las diversas centrales obreras y su papel en la política nacional son el medio del que hemos de valer-nos para corroborar las conclusiones anteriores.

Para este objeto hemos considerado dos grandes épocas en el movimiento obrero mexicano: la primera, relativa a la influencia de la ideología marxista con los postulados de la lucha de clases y del carácter internacional de la clase obrera; y la segunda, que corresponde a un cambio de ideología hacia la democracia nacionalista, reflejado en la política de unidad obrero-patronal.

Dentro de estas dos grandes épocas caben los diversos períodos de hegemonía de las centrales obreras. A la primera corresponde el dominio casi absoluto de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) entre 1919 y 1928; la concentración hacia 1930 de los principales sindicatos en torno de la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.) y los primeros años de lucha de la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.). La segunda época se significa por la disgregación del movimiento obrero en múltiples centrales y mayor número aún de sindicatos independientes.

La época del poder de la CROM destaca por la franca colaboración sindical con el gobierno y por la dependencia económica de la central del presupuesto de la Nación. En ese tiempo, y no obstante la escasa industrialización y el bajo volumen de ocupación, se registran los números más altos de trabajadores afectados por cada huelga en la serie de 1920 a 1950, correspondiendo a los años 1920, 1923 y 1924, respectivamente, 512, 420 y 470 obreros afectados por cada una de las huelgas ocurridas. Esto es, aunque en otras épocas se han registrado anualmente mayor número de huelgas, el número de trabajadores parados por cada una de ellas ha sido menor. El ocaso de la CROM se inicia hacia 1928, hecho consecuente con la notable baja del número de huelgas ocurridas en el mismo año.

La actuación de la C.G.T. no llega a repercutir de manera considerable en las luchas obreras, debido a la política obrerista asumida por el Presidente Rodríguez y a la autonomía de la central aludida frente a los órganos estatales.¹¹

Durante los seis años de gobierno del Presidente Cárdenas, la política gubernamental apoyó francamente al movimiento obrero. Resultados de esta política fueron la creación de la C.T.M. y de la Universidad Obrera. Por otra parte, el clima ideológico marca una tendencia

¹¹ En 1931 la C.G.T. llegó a reunir 80,000 miembros, siendo en esa fecha la principal organización obrera mexicana.

hacia la socialización; no sólo se reconoció a la clase obrera sino que aún se la exaltó.

Las estadísticas de las huelgas en 1935, 1936 y 1937 dan cifras muy altas, superadas únicamente en 1943 y 1944, pues les corresponde respectivamente 642, 674 y 576 huelgas por año. En cuanto al número de trabajadores afectados, éste sobrepasa a los 250,000 entre 1935 y 1936, cifra que no es comparable con las de ninguna otra época.

Apenas iniciado el gobierno del Presidente Ávila Camacho, se nota ya un cambio en el clima político nacional. Se abandona la política del gobierno anterior, por una meta de unidad nacional, con el convencimiento de que México juega un papel en la economía de América, y pugnando por el desarrollo de lo que fuera hasta entonces una incipiente industrialización.

Los tres factores anteriores ejercieron necesariamente su influencia en el movimiento obrero. La tesis de la lucha de clases fue cambiada por la convivencia pacífica de obreros y patronos, con el fin de incrementar la producción nacional. El auge consecuente a la segunda Gran Guerra permitió a los obreros la oportunidad de nuevas luchas por mejores salarios, ya que su situación era de desequilibrio más agudo frente a las cuantiosas ganancias de los empresarios, industriales y comerciantes.

Por tal motivo, 1943 y 1944 son los años que registran mayor número de huelgas en las historias de los últimos treinta años de lucha obrera y, también, la mayor cifra anual de trabajadores afectados. En 1943 ascendió a 165,744 obreros en huelga, siendo ésta la primera ocasión en que la clase trabajadora se lanzó a una lucha de tal magnitud sin contar con el apoyo del gobierno.

A partir de 1947, la política de unificación nacional mermó la poca fuerza que le quedaba al movimiento obrero revolucionario. Esto, unido al control de las autoridades del trabajo sobre todos los intentos de la clase obrera para obtener mejoras en sus condiciones de vida fuera del sistema de la revisión del contrato de trabajo, repercutió en un descenso continuo y muy marcado en el número de huelgas.

Para poca fortuna de los obreros mexicanos, ello no significó un aumento efectivo en su nivel de vida, pues las prestaciones contractuales no se han traducido en un aumento real de los salarios, ni en la mejoría de su precaria existencia.

El cuadro 13 contiene una relación de la forma en que se han solucionado las huelgas en el período 1920-1951, y de él se desprenden conclusiones análogas a las enunciadas en los párrafos anteriores. En la medida que varía la actitud gubernamental, varía el criterio para resolver las huelgas. En ocasiones el criterio es favorable a los trabajadores y en otras les es contrario.

Como se puede observar en el propio cuadro, las relaciones más notables entre la actitud gubernamental frente al movimiento obrero y los resultados de su lucha, corresponden a los años de gobierno de los Presidentes Rodríguez, Cárdenas, Ávila Camacho y Alemán, ya que —congruentemente con la política asumida durante su ejercicio— las huelgas se han solucionado en favor o en contra de los trabajadores, según sea el caso.

Cuadro 13
FORMAS DE SOLUCIÓN DE LAS HUELGAS

Promedios de años	Número de huelgas	Favorables a los trabajadores	Favorables a los patronos	Transacción	Se ignora
1920-1924	192.4	58.8	35.2	91.4	7.0
1925-1929	22.2	9.8	5.2	6.2	1.0
1930-1934	59.4	26.0	25.0	6.2	2.2
1935-1939	502.8	285.0	71.8	73.2	72.8
1940-1944	450.0	63.4	45.4	220.4	120.8
1945-1949	147.0	19.8	35.6	62.0	29.6
1950-1951	113.0	53.0	31.5	26.5	2.0

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, México, 1944, y Oficina de Estadísticas Sociales de la Dirección General de Estadística.

Por otra parte, si bien la posición administrativa ha servido en períodos más o menos largos para determinar el fallo de las huelgas a favor o en contra de una u otra clase, en épocas más cortas la posición gubernamental se impone frente a ambos intereses en conflicto, llevándolos a una transacción necesaria para los intereses nacionales. El hecho se hizo patente en 1944 y 1945, cuando el 88.7 % y el 71.4 % de las huelgas tuvieron esta solución.

A modo de comentario final sólo cabe agregar un hecho fácilmente apreciable: las cifras anteriores son por sí mismas bastante elocuentes para demostrar la escasa independencia del movimiento obrero mexicano y la situación crítica por la que atraviesa la clase obrera de nuestro país, hechos que resultan de las causas tanto económicas como políticas analizadas.

El paro patronal

Se ha hablado ya de la peculiaridad del paro patronal en México, así como del criterio constitucional, y de la Ley Federal del Trabajo,

en su artículo 278, que le dan características totalmente diversas al concepto del *lock-out* anglosajón.¹²

En virtud de su naturaleza *sui generis*, el número de paros registrados es anualmente muy reducido, sobre todo si se establece la comparación con el número de huelgas realizadas y, más aún, con el de conflictos planteados ante las Juntas.

Cuadro 14

CLASE DE PAROS

Años	Total	Temporales	Definitivos	Se ignora
TOTAL	416	270	103	43
1939	48	19	7	22
1940	39	23	6	10
1941	48	29	17	2
1942	49	34	12	3
1943	34	26	8	—
1944	53	45	8	—
1945	24	18	6	—
1946	31	15	13	3
1947	28	20	8	—
1948	27	19	7	1
1949	16	13	3	—
1950	19	9	8	2

Fuente: Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales.

Según el cuadro 14, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social registró, entre 1939 y 1950, un total de 416 paros, en contraste con el gran número de huelgas ocurridas. De dichos paros, más del 65 % fueron temporales, esto es 270 contra 104 paros definitivos. Sin embargo, la proporción anterior varió en 1946 y 1950, años en que los paros definitivos ocurridos llegaron a alcanzar las cifras de los paros temporales.

Si se pretende encontrar una relación entre los paros ocurridos y la situación económica nacional, esto es, entre las cifras de paros registrados y las fluctuaciones económicas, se encontrará que no existe paralelismo entre ambos fenómenos, lo que obedece en gran parte a la peculiaridad del paro mexicano y al procedimiento estricto señalado por la Ley para admitir la suspensión del trabajo como consecuencia de una petición patronal. En 1944, por ejemplo, a una situación económica de bonanza, correspondió al mayor número de paros que se regis-

¹² En los Estados Unidos e Inglaterra la declaración de *lock-out* o cierre de las empresas por disposición patronal es medida perfectamente aceptada en virtud de la tendencia proteccionista del capital en ambos países.

traron en un año cualquiera. Esto coincidía con la actitud rebelde de la clase patronal frente a la pretendida reforma fiscal propuesta por el Secretario de Hacienda y Crédito Público, en la Ley sobre Utilidades Excedentes.

Causas de los paros. La Ley Federal del Trabajo señala los siguientes motivos para declarar un paro patronal: exceso de personal; falta de capital en operación; falta de combustible o materia prima; escasez de mercado; incosteabilidad de la empresa, y falta de equipo.

Debe observarse que los factores mencionados se relacionan, por una parte, con la situación económica prevaleciente en la región donde se encuentra establecida la empresa y, por otra, con la situación económica general.

Cuadro 15

CAUSAS DE LOS PAROS PATRONALES

Años	Total	Exceso de personal	Falta de capital	Falta de energía y combustible	Falta de materia prima	Escasez de mercado	Incosteabilidad	Imposibilidad de renovación de equipo	Otras causas
TOTAL	416	28	24	32	94	36	92	18	92
1939	48	1	2	1	9	8	12	1	14
1940	39	3	4	10	4	5	7	3	3
1941	48	6	6	1	8	6	9	7	5
1942	49	5	3	—	18	6	12	2	3
1943	34	2	3	6	8	4	6	2	3
1944	53	6	4	8	13	4	13	2	3
1945	24	—	—	1	14	—	4	1	4
1946	31	—	—	1	7	1	8	—	14
1947	28	5	1	1	6	1	6	—	8
1948	27	—	1	—	3	1	6	—	16
1949	16	—	—	3	3	—	3	—	7
1950	19	—	—	—	1	—	6	—	12

Fuente: Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales.

El análisis del cuadro 15 permite llegar a conclusiones muy interesantes en lo que respecta a la motivación económica de los paros. Por ejemplo, si se considera que de los 416 paros ocurridos entre 1939 y 1950, 94 se motivaron en la falta de materia prima y 92 en la incosteabilidad de la empresa, puede afirmarse que la razón de los conflictos económicos no se encuentra íntimamente relacionada con el índice de la productividad industrial, ya que ésta acusa en cada año aumentos importantes, sin ningún retroceso que pudiera determinar el cierre de empresas industriales.

Ante esta demostración, es posible que el origen de este tipo de paros se halle en la falta de planeación económica, previa al establecimiento de las industrias. Si el empresario o promotor realizaran un estudio de las fuentes de abastecimiento y de las condiciones del mercado eliminarían por adelantado el peligro de cierre por falta de materia prima, así como la posibilidad de concurrir a un mercado saturado, casos que pueden determinar el cierre del negocio por incosteabilidad. Otra causa de paro posible de eliminar mediante una correcta planeación es el exceso de personal.

Los paros patronales originados en la escasez del mercado representan únicamente el 8.7 % del total, en tanto que otras causas fortuitas, como la imposibilidad de renovación de equipo y la falta de energía y combustible, han ocurrido únicamente en un 4.3 % y 7.8 %, respectivamente.

No obstante que por su magnitud, los paros no han llegado a constituir un problema para la economía nacional —debido más que a la planeación efectiva de la industria a la bondad del mercado mexicano—, la consideración del número de fuentes de trabajo perdidas para una población en constante aumento es motivo más que suficiente para desear que las instituciones públicas y privadas de financiamiento y promoción industrial consideren más la planeación de las empresas y las técnicas de producción, con miras a evitar futuros paros.

Formas de solución de los paros. La legislación mexicana establece un procedimiento especial para solucionar los paros patronales y señala como medios adecuados: la conciliación, el arbitraje y los convenios de partes.

Según el cuadro 16, las dos terceras partes de los paros se solucionan por convenio de partes o por laudo arbitral; en tanto que cerca del 20 % lo constituyen los paros solucionados en conciliación y en otras formas no especificadas.

El predominio de los *convenios de partes*, como medio de solución de los paros, es más o menos constante en el curso de los doce años en estudio. Únicamente en 1939, 1944 y 1948 se registró un mayor número de casos solucionados por los medios arbitrales. Por lo que toca a la conciliación, es la forma menos aceptada de solución, puesto que sólo en tres ocasiones —1945, 1948 y 1950— los casos presentados a conciliación fueron iguales en número a los arbitrados. Debe aclararse que el Estado interviene en todos los casos, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de llegar a la solución adecuada y vigilar que se respeten los intereses en conflicto. Sin embargo, la intervención de las autoridades es en grado diverso si se trata de conciliación, de un convenio de partes o del arbitraje.

En la conciliación las autoridades del trabajo intervienen antes de

Cuadro 16
FORMAS DE SOLUCIÓN DE LOS PAROS

Años	Total	Conciliación	Arbitraje	Convenio de partes	Otras formas	Se ignora
TOTAL	416	57	129	154	21	55
1939	48	11	19	8	2	8
1940	39	5	9	10	3	12
1941	48	8	15	16	6	3
1942	49	10	14	21	1	3
1943	34	3	9	22	—	—
1944	53	6	28	19	—	—
1945	24	5	5	8	6	—
1946	31	3	3	10	—	15
1947	28	—	6	14	1	7
1948	27	1	12	10	2	2
1949	16	5	1	9	—	1
1950	19	—	8	7	—	4

Fuente: Dirección General de Estadística, Oficina de Estadísticas Sociales.

iniciarse el conflicto económico, con objeto de evitarlo. En el convenio de partes, vigilan que se cumpla el procedimiento y el acuerdo expreso de los interesados, sin detenimiento de los derechos de las partes. Por último, en el arbitraje la intervención del Estado se inicia con el planteamiento del conflicto, continúa en la vigilancia del procedimiento y finaliza al formularse el laudo que contiene la solución irrevocable del conflicto.

Intervención del Estado en los conflictos

Con objeto de evitar perjuicios a la producción y al mismo tiempo garantizar a los obreros el respeto de sus derechos, la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo autorizan al Estado a intervenir en las relaciones obrero-patronales para señalar un procedimiento adecuado de solución de los conflictos de trabajo,¹³ especialmente, cuando son de carácter económico y se han manifestado en huelgas y paros.

El artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo es concluyente al decir: "Cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el *establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros* y que por su naturaleza es-

¹³ Artículo 123 Constitucional, fracciones XVII, XIX, XX y XXI; Ley Federal del Trabajo, artículos 570 y 648.

pecial no puedan resolverse en los términos establecidos en el capítulo IV de este título [se hace referencia al procedimiento ordinario ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje], se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.”

Señala en esos términos un procedimiento económico, sujeto a normas que simplifican el procedimiento regular del trabajo, con miras a resolver en el menor tiempo posible un problema de importancia para la economía nacional.