

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

C. S. H.

S E M I N A R I O D E I N V E S T I G A C I O N

L I C E N C I A T U R A E N A D M I N I S T R A C I O N

" EL CONFLICTO COMO FACTOR DETERMINANTE EN LAS
RELACIONES LABORALES DE MEXICO (1970-1976) "

PROFESOR DEL SEMINARIO: DR. GEORGE ROUVALIS P.

PROFESOR ASESOR: DR. LUIS MONTAÑO HIROSE

ALUMNOS: RAFAEL GARCIA OCAÑA
ALBERTO MARTINEZ RODRIGUEZ
JESUS FERNANDO URESTE BALAM

MEXICO, D.F. DICIEMBRE 1984

INDICE GENERAL

- 9289
- I MARCO TEORICO, HIPOTESIS
E INTRODUCCION
 - II EL CONFLICTO Y LA ESCUELA CLASICA
 - II.1 "SE OCULTA LA EXISTENCIA DEL CONFLICTO"
 - II.1.1 Frederick W. Taylor
 - II.1.2 Henry Fayol
 - II.2 "RECONOCIMIENTO DEL CONFLICTO"
 - II.2.1 Elton Mayo
 - II.2.2 Mary Parker Follet
 - III EL CONFLICTO Y LA TEORIA FUNCIONALISTA
 - III.1 "EL CONFLICTO COMO UNA DISFUNCION: SE
DEBE DISMINUIR"
 - III.1.1 Kast y kosenzweig
 - III.1.2 March y Simon
 - IV EL CONFLICTO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS
TEORICOS CRITICOS
 - IV.1 John Kenneth Benson
 - IV.2 Wolf Heydebrand
 - V EL CONFLICTO EN LA REALIDAD MEXICANA
 - V.1 EL CONFLICTO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL
 - V.2 EL CONFLICTO Y EL DERECHO LABORAL EN
LA REALIDAD MEXICANA
 - VI ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MOVIMIENTO
OBRERO EN MEXICO
 - VI.1 ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MEXICO
PREVIO A LA CONSTITUCION DE 1917
 - VI.2 ANTECEDENTES SOBRE LA ORGANIZACION DE
LAS CENTRALES OBRERAS EN MEXICO

VII CONTROL DEL ESTADO

VII.1 LAS LUCHAS DEL SINDICALISMO DE 1970-1976

VII.2 EL CONTROL DEL ESTADO EN LAS CLASES
TRABAJADORAS

VII.2.1 El Estado y su política de masas

VII.2.2 El Estado y la legislación laboral

VII.3 MECANISMOS DEL CONTROL OBRERO

VII.4 ANEXO ESTADISTICO

VIII INVESTIGACION DE CAMPO

VIII.1 ANALISIS E INTERPRETACION DE LA
INVESTIGACION DE CAMPO

VIII.2 ANEXO DE GRAFICAS

IX CORROBORACION DE HIPOTESIS
Y CONCLUSIONES

NOTAS

BIBLIOGRAFIA

MARCO TEORICO, HIPOTESIS E
INTRODUCCION

CAPITULO I

I MARCO TEORICO, HIPOTESIS E INTRODUCCION

Es un hecho palpable que para llevar a cabo un estudio sobre el conflicto hay que reconocer la existencia de la lucha de clases, pese a que varias teorías burguesas, entre ellas la teoría de la organización se obstinan en no manifestarla como tal, sino como la simple existencia de un conflicto sujeto a una solución tanto desde el campo teórico hasta el plano práctico-legal (tales concepciones capitalistas tienen sus antecedentes históricos, a partir de la Revolución Industrial).

La lucha de clases es la manifestación del conflicto entre las dos partes actuantes en la sociedad: burguesía y proletariado. Haciendo énfasis en lo que dice Poulantzas; "toda lucha de clases es una lucha política (...) - la lucha de clases es el motor de la historia", (1) ya que, en las diferentes etapas de la historia, se ha ido transformando su desenvolvimiento de acuerdo al desarrollo -- contradictorio de fuerzas sociales que pugnan por defender sus intereses. Y la lucha de clases no es una lucha simplista que se dé sin que se alteren las estructuras, sino que es una constante lucha por tomar el poder.

Por tanto, para estudiar al conflicto en las organizaciones se debe tener presente que es la particularización del conflicto general de la sociedad.

Además queremos mencionar que el conflicto es la lucha por hacer desaparecer las diferencias entre los dos grupos, claro está que como uno de ellos resulta beneficiado no le va a parecer que se establezca la igualdad social y es por éste motivo, que éste grupo instala un -

organismo o más bien dicho, un ente que se va a encargar de mantener el estado de cosas vigentes, apareciendo los primeros indicios de relaciones estatales, gobierno o -- bien el nacimiento del Estado.

El Estado es parte importantísima para comprender cómo es que el conflicto existe sin alterar de una manera significativa las estructuras, " el Estado es producto y manifestación del carácter irreconciliable de las contradicciones de clase. El Estado surge en el sitio, en el momento y en el grado en que las contradicciones de clase no pueden, objetivamente conciliarse. Y viceversa: - la existencia del Estado demuestra que las contradicciones de clase son irreconciliables debido a que el Estado es un órgano de opresión de una clase por otra, es la -- creación del 'orden' que legaliza y afianza esta opre- - sión, amortiguando los choques entre las clases". (2)

Por lo tanto, quien dá cabida a que el conflicto se - dé y no se altere el orden de las cosas vigentes, es el Estado, " como el Estado nació de la necesidad de reirre- - nar los antagonismos de clases, y como, al mismo tiempo, nació en medio del conflicto de esas clases, es, por regla general, el Estado de la clase más poderosa, de la - clase económicamente dominante, que con ayuda de él, se - convierte también en la clase políticamente dominante, - adquiriendo con ellos nuevos medios para la represión y - explotación de la clase oprimida". (3)

Así que, aunque en las organizaciones se dé en si el proceso de explotación y control del obrero, en el Estado es donde la clase dominante se instaura para nacer pa- - tente su dominación sobre el resto de la población.

El uso del poder del Estado para proseguir el desarrollo del capitalismo no es un fenómeno peculiar en los últimos cien años. Los gobiernos de los países capitalistas han jugado este papel desde los orígenes del capitalismo. En el sentido más elemental el Estado es el que garantiza las condiciones, las relaciones sociales del capitalismo y el protector de la siempre creciente distribución desigual de la propiedad que éste sistema trae consigo. Pero en un sentido posterior la fuerza del Estado ha sido usada en todas partes por los gobiernos para enriquecer a la clase capitalista y por grupos e individuos para enriquecerse ellos mismos. Los poderes del Estado que tienen que ver con los impuestos, la regulación del comercio exterior, las tierras públicas, la realización de las funciones de administración pública, etc. han servido como un motor para bombear riqueza a las manos de grupos especiales, tanto por medios legales como ilegales.

Es importante mencionar que el nacimiento del sistema capitalista se dió a través de la Revolución Industrial. Esta explosión de avances tecnológicos en la industria traía como consecuencia la producción masiva de artículos, pero existían dos graves problemas: quién iba a trabajar en las industrias o fábricas y de dónde iban a obtener beneficios los que tenían las fábricas. El primer problema, fue resuelto mediante el despojo de los medios de producción de los poseedores originales. (4) Esto es, que al ya no tener medios para subsistir, tenían que buscar la forma de obtener lo mínimo para satisfacer sus necesidades y el único camino que se les abría era recu---

rrir a los centros fábriles para vender su fuerza de trabajo y con ello recibir a cambio un salario (5), que les serviría para poderlo cambiar por artículos. Y el segundo problema, fue resuelto en parte con el primero, pues al tener la fuerza de trabajo comprada, lo único que habría que hacer era pagarla por abajo de su monto real, y la diferencia apropiársela.

En estos dos puntos, observamos cómo se hace patente el conflicto en el naciente sistema capitalista, y los protagonistas son los poseedores de los medios de producción y de la fuerza de trabajo. Y "es sabido que el trabajo humano, es capaz de producir más de lo que consume, y -- esta capacidad es conocida como trabajo excedente".(6) -- Así pues, el conflicto que se entabla en el sistema capitalista, es entre dos clases sociales: la capitalista y la proletaria. Y su punto clave, es la apropiación del excedente por parte del capitalista. Pero, para que se pueda seguir dando esta relación, sin que haya cambios -- considerables, los capitalistas se encuentran protegidos mediante un ente, llamado Estado. "El Estado es un órgano de opresión de una clase por otra"(7), por tanto está al servicio y salvaguarda de los intereses de los capitalistas y además, "es producto y manifestación del carácter irreconciliable de las contradicciones de clase",(8) o sea que el Estado, es la manifestación y perpetuación del conflicto existente.

Entonces, no sólo podemos hacer un estudio de los económicos, ya sea a nivel organizacional ó a nivel social, -- sino que tenemos que analizar como tales relaciones económicas son controladas por un poder político para reforzar

zar y reproducir tal modo de producción. Una de las autoras que analizan tal fenómeno, es Viviane Marquez, y -- aun cuando no ha finalizado su investigación, propone -- conceptos de valía para tal análisis. Para ella, en toda organización o sociedad capitalista, se busca una labor -- de producción, tal como lo es el proceso de acumulación -- de capital; a partir de ello, se cumple con el proceso -- económico. Es por esto que de acuerdo con el concepto -- de racionalidad reproductiva de V. Marquez, éste se refiere -- re " a la función alterna de las organizaciones en lo -- que incluye prevención, desviación y contrarresto del -- conflicto generado por el proceso de acumulación. La -- forma más pura de racionalidad reproductiva puede encontrar -- trarse en el surgimiento y la expansión del Estado como -- mediador y represor del conflicto de clase. Por el otro -- lado, como el Estado también actuó como mediador de las -- actividades económicas también representa la racionalidad -- productiva ". (9)

Mediante el Estado, la explotación que se da en las -- organizaciones se "legaliza". Pues al vender la fuerza -- de trabajo, ésta se realiza mediante un acto contractual, -- en el cuál las partes están en "igualdad de circunstan -- cias", pero esto no es cierto, porque si no se contrata -- el trabajador con el patrón, aunque sea muy bajo el pago, -- entonces no se tienen posibilidades de subsistir, ya que -- "objetivamente no puede hablarse de libertad de acción -- cuando la alternativa es la muerte".(10) Y por tanto quien -- hace posible que el conflicto se dé, tanto en la socie -- dad como concretamente en la organización sin que se per -- turbe el status quo, es el Estado. Y se hace esta aseve

ración, como contraposición a los teóricos de la Organización que manejan al conflicto solamente a nivel organizacional, es decir, a nivel empresa. Esta es una visión errónea puesto que si seguimos una línea marxista, no podemos enfocarnos a una parte de la sociedad, sino a un todo que se encuentra en un momento y espacio determinado por la dinámica de las fuerzas productivas y de las relaciones sociales de producción.

Siendo así, el Estado como parte integrante de la superestructura de un modo de producción capitalista, se valdrá de todos los medios posibles para mantener a su estructura económica, que en el caso del capitalismo, se caracteriza por relaciones de explotación, que derivan un conflicto. Así refiriéndonos a las funciones del Estado, no sólo le concernirán funciones técnico-administrativas sino, también de poder: "la función de organización y dirección adquiere, a nivel de la empresa, un carácter de explotación de los trabajadores por los dueños de los medios de producción, y a nivel del Estado es utilizada para reproducir las condiciones políticas y económicas de la explotación de una clase por otra".(11)

Así, cualquier estudio referente al conflicto, debe ser analizado no en forma aislada, sino partiendo del contexto en el que se desenvuelve, esto es, en el modo de producción (12) en que se halla inmerso.

Es por esto que, el estudio del comportamiento humano no consiste en estudiar el encuentro entre el actor y la organización en que se halla, ya no a partir de necesidades individuales sino a través de un esquema teórico más global.

Como en el sistema capitalista la retribución que se le dá al obrero está por debajo del valor real que genera su fuerza de trabajo, se puede decir que este desequilibrio es característica histórica de la forma en que se dan las relaciones sociales de producción en el sistema capitalista; paralelamente a este desarrollo se ha venido estableciendo su legitimidad por los teóricos de la organización. Así pues, se ha derivado de ésto un énfasis por desarrollar una Teoría de las Organizaciones, -- tanto para alcanzar los objetivos que sostengan al sistema, así como para envolver a los participantes y ocultar las deficiencias del mismo.

Aun cuando algunos teóricos mencionan el conflicto en las organizaciones, nunca admiten en sus trabajos que -- son debido a la lucha de clases. (13)

De acuerdo a lo anterior, podemos observar que en la medida que se ha venido desarrollando el modo de producción capitalista se han ido implementando teorías administrativas y sociales que manipulan el conflicto desde un punto de vista meramente organizativo, no queriendo aceptar con esto la existente lucha de clases. De la misma manera que en la historia de México se ha presentado este fenómeno, que tiene sus indicios a fines del siglo pasado, en la época porfirista, cuando empiezan a darse -- los primeros brotes de producción industrial capitalista; así pues se deja ver la influencia de la inversión extranjera, la cuál exige concesiones a cambio de su gran aporte, para ello es necesario que existan las condiciones socio-económicas que faciliten dicho predominio.

Como consecuencia de estos actos por parte del gobierno las condiciones de vida de las clases trabajadoras se vieron deterioradas, obligándolos a manifestarse activamente en una revolución.

Otro aspecto importante que es necesario señalar es que paralelamente a esta revolución se efectuaban los movimientos sociales en Rusia, que ideológicamente inspiraron en México el movimiento de los hermanos Flores Magón y su Partido Liberal Mexicano, como única corriente que formula en términos políticos explícitos una disyuntiva no burguesa para el ascenso revolucionario de principios de siglo en el país. Este partido es la única organización que, seriamente vinculado al proletariado, esboza una plataforma político-obrera y durante algunos años, le instrumenta tácticamente con relativo éxito.

Todos estos aspectos dieron origen a un nuevo régimen político-social que para consolidarse utilizó como instrumento la Constitución Política de 1917 que "tiene por objeto equilibrar las condiciones de los individuos", -- sin embargo el hecho de manifestar a la propiedad privada como característica inherente, deja a un lado toda posibilidad de lograr la equidad social.

Pero el cuadro del nuevo sistema de dominación social no está fundado únicamente en el control de la propiedad por parte del Estado; tal cuadro se complementa con el artículo 123 de la Constitución, en donde se regulan las relaciones laborales y otorga poder al Estado para decidir de qué manera y dentro de que límites se deben desarrollar los conflictos económicos entre las dos clases fundamentales de la sociedad: la burguesía y el proleta-

riado, y la forma en que tales conflictos deben resolverse. El Estado se constituyó en árbitro inapelable de las clases sociales, y éstas se ven obligadas a convivir en un sistema de conciliación de intereses que regula estrictamente lo que corresponde a cada una. Así la Constitución se impone como ley suprema y por tanto todo levantamiento ó reacción en contra de ella se tornaba en delito. Pero como las inconformidades sociales persistían, se -- consideró pertinente y necesario el establecimiento de -- un mecanismo que permitiese a los trabajadores manifes-- tarse legalmente, recuperando la confianza en el Estado -- y eliminar la posibilidad de desequilibrar la estructura económico-social que favorece a un grupo de privilegia-- dos.

Es así como en 1931 se decretó la Ley Federal del Trabajo, inspirada en el artículo 123 de la Constitución en el cuál se "consagran los derechos sociales que por naturaleza presuponen la igualdad de las partes, es decir, -- entre los trabajadores y los patrones". (14)

Tal medida sirvió en gran parte para eliminar los diversos brotes aislados que en esa época ocurrían en el -- país: los brotes caudillistas fueron disminuídos en base a una mejor cohesión de las clases trabajadoras con el -- gobierno que se manifestaron en el partido oficial. Se -- comenzaba un proceso de institucionalización que rige -- hasta nuestros días, en el que la familia revolucionaria se constituye por los miembros del Partido de la Revolución.

Tal consolidación alcanzó mayor plenitud en el período cardenista, ya que se logró la confianza de los diversos

bloques sociales a través de la nacionalización de los ferrocarriles (1936) y la expropiación petrolera (1938). Es importante señalar que tales actos se dieron en un marco histórico preciso, ya que se aprovecharon las circunstancias previas al estallido de la Segunda Guerra Mundial. Con la política nacionalista, las instituciones públicas se consolidaban como las fuerzas hegemónicas del país. En adelante el Estado mexicano será inconcebible sin nacionalismo y sin política de masas, que en mayor o menor grado serán mecanismos fundamentales de su poder.

"A raíz del período cardenista se pretende una gran industrialización del país; para tal efecto el gobierno se ve en la necesidad de recurrir a la inversión extranjera e iniciar un interminable camino de dependencia. Posteriormente, el Estado mexicano, de 1940 a 1970, se caracterizó por su fuerte alianza con la clase obrera".(15)

Con el surgimiento de la Confederación de Trabajadores de México, que es particularmente la Organización Obrera del Estado, cualquier manifestación de izquierda fue desarticulada del seno de sindicatos y organizaciones obreras; sin embargo su presencia resultó considerable en las décadas de los 40 y 50.

Durante la década de los 70 es evidente que el esquema de desarrollo capitalista que había practicado por 30 años el país, enfrentaba problemas para mantenerse, así a la vista de las condiciones internas y de las generales del mundo capitalista.

Por un lado, bastantes sindicatos en esta década de los 70 sufrieron cambios significativos, ya que las huel

gas estalladas en tal período no tienen comparación con alguna otra época; la clase obrera se manifiesta como un personaje decisivo social y político en México. Se puso de manifiesto la desconfianza a los programas sindicales de la C.T.M., por lo que ésta se vió obligada a tomar algunas medidas reaccionarias (transformación paulatina de su programa de acción política y sindical).

Por otra parte, a raíz de la pobre economía y política que se comenzó a manifestar en la década de los 60, - se empezó una vez más a cuestionar el equilibrio de las clases fundamentales; es así como conjuntamente a otros disturbios internacionales, para 1968 el capitalismo en México se ve afectado principalmente por sus propias contradicciones (la manifestación de los movimientos estudiantiles fueron una reacción a la actitud discordante - por parte del Estado, entre lo que aparentaba ser, y, lo que verdaderamente era: un Estado represivo).

Políticamente, debido a que se perdió confianza en el gobierno, se tenían que hacer reformas a la L.R.F., de modo que se recuperara tal confianza. Las concesiones - que se darían a los trabajadores no son ni siquiera una justa retribución a la apropiación del trabajo excedente que los capitalistas obtienen de los trabajadores. A pesar de ellos, estas retribuciones mejoraban en parte la deteriorada economía de los trabajadores (y consecuentemente se intentaba lograr la armonía social), pero en ésta ocasión se logró con un detrimento en las ganancias de los patrones. Esto ocasionó una inconformidad empresarial en contra del gobierno en 1970-1976, que derivó - que tales afectados pusieran en evidencia las contradic-

ciones del sistema. Es así como a partir de tal período el trabajador sigue siendo manipulado y reprimido pero - ahora con mayor empeño: en gran parte por líderes sindicales, información distorsionada por una prensa controlada por el gobierno, y por doctrinas ideológicas procedentes del extranjero, como viene a ser las Relaciones Humanas, utilizada por las grandes empresas, en cuanto a que ésta corriente ideológica tiene por objeto hacer más sutil la explotación del trabajador, utilizando procedimientos psicológicos basados en teorías funcionalistas.

A través del desarrollo del presente ensayo, trataremos de abordar a los teóricos más representativos de cada corriente de la teoría de la organización, así como - su tratamiento al problema del conflicto. Sus aportes y deficiencias nos dan la pauta para elaborar el presente análisis y se tiene la intención de proporcionar al lector una visión diferente del fenómeno llamado conflicto.

El presente ensayo lo podemos diferenciar en 3 etapas. La primera parte aborda aspectos teóricos como la Escuela Clásica de la Administración y la Teoría funcionalista, además de una perspectiva crítica de teóricos tan relevantes como J.K. Benson y Wolf Heydebrand.

La segunda parte, se trata al conflicto en relación - al movimiento obrero en México, desde sus antecedentes, - hasta el período que refleja la crisis capitalista derivada de las contradicciones del mismo sistema (1970 - - 1976). Es precisamente este lapso de tiempo, a partir del cuál el Estado se ve en la necesidad de tener una mayor decisión y control sobre el pueblo inconforme, por - lo que decreta la reforma a la L.F.T. que aparentemente es una reivindicación del Estado burgués hacia la clase-

explotada. Sin embargo, lejos de disminuirse las tensiones sociales se ve incrementado el descontento traducido en huelgas y mayor actividad sindical.

La Tercera parte corresponde a la investigación de campo, mediante la cuál se tratará de conocer un poco la realidad existente en torno al desconocimiento de los derechos laborales por parte de las clase trabajadora y sus causas.

Para llevar a cabo la investigación se determinó una muestra de 150 cuestionarios que contienen preguntas cerradas en torno a la problemática que se estudia y que son aplicados a trabajadores sindicalizados. Reconocemos que la muestra aplicada es pequeña, si se tiene en cuenta el número total de obreros mexicanos, sin embargo ello nos proporciona una orientación de la realidad del país.

Para llevar a cabo el ensayo hemos establecido las siguientes hipótesis:

- 1) El conflicto es manipulado por los teóricos de la organización para preservar el control social en manos de la clase capitalista.
- 2) La Ley Federal del Trabajo es un instrumento de control social decretado por el Estado, que otorga el mínimo de derechos laborales a la clase trabajadora.

Esta hipótesis tiene el objeto de mostrar que el Estado a través de la L.F.T. pretende manipular a las clases trabajadoras, haciéndoles creer que es un instrumento de protección para ellas, pero que realmente marca límites de acción, como por ejemplo, el considerar legal o no una huelga, etc.

- 3) Los trabajadores desconocen sus derechos debido a la falta de difusión de la L.F.T. por ^{convenir} ~~ser~~ conveniente al Estado como medida de control social. (Esta hipótesis es complemento de la anterior).

Con esta breve semblanza, tratamos de dar las bases - para partir a la elaboración de la investigación del conflicto en las relaciones laborales.

EL CONFLICTO Y LA ESCUELA CLASICA

CAPITULO II

II EL CONFLICTO Y LA ESCUELA CLASICA

II.1 " SE OCULTA LA EXISTENCIA DEL CONFLICTO "

II.1.1 FREDERICK W. TAYLOR

La definición de la ADMINISTRACION CIENTIFICA, comprende de la aplicación del "método científico" para toda resolución de problemas administrativos.

A esta "ciencia administrativa" se le ha criticado por que solamente está al servicio del capitalista, ya que - toda ciencia se aplica generalmente, y nunca a alguien ó a algo en especial (administración para empresarios).

Se puede afirmar que ésta, es uno de tantos recursos- que emplea la doctrina positivista para el sojuzgamiento y control de clases proletarias, ya que su aplicación -- tiene como fin lograr la maximización de las ganancias a los capitalistas.

Sin embargo, no descartamos que este método trajo como consecuencia un gran avance tecnológico, (no siendo éste el fin principal) y además, acrecentó en gran medida- el pleno empleo de los factores productivos.

Frederick W. Taylor y Henry Fayol son los autores más representativos en esta escuela, por lo que revisaremos- parte de su trabajo.

Los trabajos principales de F. W. Taylor (1856-1915)- son: Shop Management (1903), The Principles of Scientific Management (1911), y The Testimony before the Special -- House Committee (1912), además de que pertenecen a él investigaciones sobre problemas concretos de técnica y tecnología de la producción. (16)

El objetivo fundamental del taylorismo, según el propio Taylor, era asegurar la ganancia máxima al empresa--

rio. Esto significa que los métodos tayloristas vienen a ser un perfeccionamiento de los métodos capitalistas de explotación, es decir, de consumo rapaz de la fuerza de trabajo. No obstante, a la par de ello, el taylorismo expone ciertas ideas progresistas que reflejan las demandas de momento a la gran producción social organizada de un modo científico.

Hablando en términos generales, el taylorismo propiamente dicho consiste en lo siguiente:

- 1) Creación de una base científica capaz de sustituir -- los métodos de trabajo cristalizados prácticamente, -- viejos y tradicionales, investigaciones científicas -- de cada componente del mismo.
- 2) Selección de los obreros a base de criterios científicos, entrenamiento y aprendizaje de los obreros.
- 3) Colaboración entre la administración y los obreros en la aplicación práctica del sistema científico de organización del trabajo.
- 4) Distribución equitativa del trabajo y de la responsabilidad entre la administración y los obreros. (17)

Taylor, en primera instancia confunde a la ciencia -- con la técnica, pues en sus estudios de tiempos y movimientos, al palear, al atornillar, etc., y esto es simplemente la aplicación técnica al proceso productivo.

Además, Taylor basa todo su proceso administrativo -- desde una posición mecanicista, ya que el trabajo debe -- de efectuarse siguiendo una secuencia de movimientos previamente establecidos a través de un estudio de tiempos y movimientos en el proceso de trabajo el cuál implica -- la instauración de reglas, leyes y fórmulas, que reempla

zan el juicio particular del obrero, trayendo como consecuencia la automatización del obrero y la enajenación -- del trabajo.

Aquí, se aprecia un poco el tratamiento del conflicto por Taylor, para él los trabajadores manuales son tan -- "tontos", que se les tiene que explicar paso a paso lo -- que van a realizar, ya que no tienen la capacidad mental para resolver problemas. En este momento Taylor realiza una separación de seres humanos y los clasifica como los que "nacieron para pensar" y los que "nacieron para trabajar", y por lo tanto los primeros tienen conflictos -- con los segundos para poderlos hacer entender lo que van a hacer. Esta es una vieja idea que se tiene, de que -- "unos nacieron para ricos y otros para pobres", de que -- "unos nacieron para amos y otros para esclavos".(18) Por tanto, el conflicto aquí es tratado por Taylor, como la lucha de la "raza superior" con la "raza inferior" para la explicación de lo que se va a realizar.

Por otra parte, considera que los intereses del patrón son acordes con los intereses del trabajador, ya -- que al aumentar la productividad garantiza tanto a uno -- como a otro, la obtención de mejoras y de más altos ingresos, es decir, proporciona al empresario mayores ganancias, y al obrero mejor nivel de vida. (19) Taylor propuso la adopción de incentivos monetarios, a través de los cuales el obrero cosecharía algunos de los beneficios de su mayor producción. De modo que en teoría todos deberían beneficiarse; los obreros trabajarían más eficientemente; producirían más, y ganarían más, y la empresa se desarrollaría y prosperaría.

La administración científica representó la primera -- doctrina general y "razonable" de la administración. Por su naturaleza, también presentó una concepción bastante pesimista de la condición del hombre. Se consideró al obrero ordinario como un ser perezoso, estúpido, ineficiente y poco digno de confianza, la única manera posible de que fuera más productivo era la de hacerlo cada vez más semejante a una máquina.

Con esto, Taylor niega la lucha de clases; pues si -- los objetivos de obreros y empresarios son comunes, entonces las contradicciones inherentes al sistema capitalista desaparecen, y esto no es cierto, ya que se acentúan más, como dice K. Marx, "toda la sociedad va dividiéndose, cada vez más, en dos grandes campos enemigos, en dos grandes clases, que se enfrentan directamente: la burguesía y el proletariado". (20)

Así el capitalista, con tal de aumentar sus ganancias, rebaja al obrero hasta un grado tal de compararlo con un animal o con una máquina, la cual solamente esta a su -- servicio (claro que, el obrero se va sentir humillado, y estará en constante lucha por reivindicarse).

Taylor considera que el salario, es una suma socialmente determinada, relativamente independiente de la productividad. Taylor quiere decir con esto, que al obrero se le debe pagar una suma que le dé margen para poder subsistir, es decir, que esta suma le permita al individuo cubrir sus necesidades básicas, dicho en otros términos, la suma determinada para sobrevivir y no para vivir, y -- además esta suma debe ser independiente de la productivi

dad, porque así se le margina totalmente al obrero de las ganancias efectivas de lo producido, ya que si determinará el salario de acuerdo a lo que se produce, el empresario dejaría de tener razón de ser y desaparecería (como Taylor estaba a favor de los empresarios no podía permitir que ocurriese eso). Aquí apreciamos, como el conflicto central, que es el conflicto económico lo toca Taylor, aunque no lo explicita, ya que no conviene a los intereses de los capitalistas.

Marx, dice: "los intereses y las condiciones de existencia de los proletarios se igualan cada vez más, y se reduce el salario; casi en todas partes a un nivel bajo."(21)

Por lo que observamos, Taylor no reconoce la existencia del conflicto en las organizaciones, lo trata implícitamente, y con ello envuelve sus trabajos con el velo positivista, pues dice estar al servicio de la humanidad, y lo está, pero del capitalismo.

II.1.2 HENRY FAYOL

La elaboración científica de los principios de organización de la labor administrativa es una corriente importante en la investigación del problema de la administración. Esta problemática va directamente unida al nombre de Henry Fayol (1841-1925), investigador francés, considerado el europeo más eminente que ha hecho su aporte al movimiento pro-administración científica en la primera mitad del siglo presente. (22)

Al igual que Taylor, Henry Fayol fue ingeniero y además con espíritu profundamente creador, de múltiples intereses y enorme erudición. Podemos hacer la siguiente apreciación, de que Fayol al ocupar un cargo de alto dirigente en la industria, veía a la administración "desde arriba". "Ya que a lo largo de 30 años fue funcionario de una importante compañía minera y metalúrgica (Comambault), y cuando fue nombrado administrador general en 1888, se hallaba al borde de la quiebra, y que, en el período de su renuncia en 1918, era uno de los consorcios más poderosos, famoso por sus cuadros administrativos, técnicos y científicos. Esto por supuesto le brindaba una perspectiva más amplia en comparación con Taylor, el cual era, en primer término, un especialista técnico y, por consiguiente, tenía que dirigirse 'desde abajo' para ver a la alta dirección". (23)

Por lo que respecta a Fayol, éste deduce que la organización debe estar basada en principios que abarquen todo el cuerpo administrativo, para su mejor función y entendimiento. Estos principios son:

- LA UNIVERSALIDAD DE LA TEORIA ADMINISTRATIVA, es -
decir que en cualquier actividad humana se emplea la ad-
ministración, ya que es aplicable a toda actividad.

- PROCESO ADMINISTRATIVO: Planeación, Precisión, Or-
ganización, Dirección, Coordinación y Control.

- PRINCIPIOS GENERALES DE ADMINISTRACION

- a) División del trabajo: Que se incremente tanto la -
productividad como la habilidad del trabajador.
- b) Autoridad y Responsabilidad
- c) Disciplina: debe haber orden y disciplina
- d) Unidad de Mando
- e) Unidad de Dirección
- f) Subordinación del interés particular al general
- g) Remuneración: mismos trabajos, mismos salarios
- h) Centralización o Descentralización
- i) Jerarquía
- j) Orden
- k) Equidad: Que el jefe no de preferencias a unos
ó a otros.
- l) Estabilidad del Personal
- m) Iniciativa: Hacer creer que el trabajador participa
en la organización
- n) Unión del Personal: En cuánto a los objetivos de la
organización.

- IMPORTANCIA DE LA ENSEÑANZA DE LA ADMINISTRACION
EN ESCUELAS Y UNIVERSIDADES

- AREAS FUNCIONALES DE LA ORGANIZACION

- a) Técnica
- b) Comercial
- c) Financiera
- d) Contable
- e) Seguridad
- f) Administración

Dando este panorama breve sobre las aportaciones de Fayol, nos damos cuenta que en ningún momento menciona que existe el conflicto en las organizaciones, pero si lo deja asentado entre líneas.

El desarrollo sucesivo del movimiento "científico" se produjo en dos direcciones fundamentales. Por un lado, se despliega la racionalización de la producción a nivel técnico, ya que numerosos seguidores de Taylor elaboran métodos más perfectos de estudio y organización de los procesos de trabajo, administración de la producción, de preparación y formación de cuadros obreros, etc. Al mismo tiempo se activa la investigación de los problemas generales de la administración.

La concepción de Fayol se erige en una de las bases para las construcciones teóricas que formulan los principios universales de la organización de la gestión y argumentan las concepciones normativas de su estructura formal.

Hay que reconocer que Fayol, no tenía una idea auténticamente científica de las relaciones de producción específicas, propias de la sociedad capitalista, ya que utilizaba concepciones demasiado abstractas, hablando por ejemplo de la sociedad en general, de la producción en general, entendiendo por sociedad una organización razonable de hombres y abordando el problema de la producción al margen de la historia, sólo como de una labor de organización encaminada a lograr un fin determinado.

Sin embargo, es interesante la conclusión final que tiene Fayol: llega a la idea de que las necesidades de la sociedad, las necesidades de la producción, sobre to-

do de la moderna, requieren de una organización planificada a escala nacional.

De modo que, hasta éste investigador burgués adversario, en principio, de toda transformación radical en la vida social, se ve forzado en realidad, a reconocer que el capitalismo prepara las premisas para el tránsito a un sistema superior, planificado, de relaciones sociales.

Resumiendo, diríamos que la base metodológica de ra--vol esta vinculada con el positivismo, pues trata de establecer leyes universales, que pueden ser aplicables a cualquier tipo de organización.(24) Y con esto, responde a ciertas necesidades del sistema capitalista, como es su perpetuación. No mencionando el conflicto que existe en la sociedad, y por tanto en las organizaciones capitalistas, pues tenderían a ponerlo en predicamento. Ya -- que cuando propone sus principios generales de la administración, esta proponiendo "principios científicos" (los cuales no pueden ser debatidos) en los que menciona de una manera indirecta que al obrero se le tendrá que controlar para que no cause problemas a los intereses capitalistas, y por tanto en su desarrollo teórico, siempre tiene en mente el conflicto de las clases (25), y por esa misma razón tiene mucho cuidado en no tocarlo para no enfatizar y poner de una forma patente los desequilibrios y desigualdades en la sociedad que se halla inmersa en el capitalismo.

II.2 " RECONOCIMIENTO DEL CONFLICTO "

II.2.1 ELTON MAYO

La idea simplista de la conducta humana en la organización, y el afán de menoscabar el papel que en ella desempeña el factor humano, constituyen un defecto orgánico, tanto de la escuela clásica como de las demás corrientes de la teoría burguesa moderna de la Organización. En efecto, los representantes más sensatos de estas escuelas suelen hacerse cargo de ello, pero en una forma inadecuada, proponiendo explicaciones de las causas que originan dicho simplismo, y, definiendo de modo igualmente superficial, las vías para superarlo.

En esencia, la crítica de la teoría clásica de la gestión se reduce, desde nace ya muchos años, a las acusaciones de que ésta tiene un carácter mecanicista y con falsa apreciación de los aspectos sociológicos y psicológicos de la conducta del hombre en la organización.

Es sensato reconocer que estas observaciones tienen cierto fundamento, ya que al fin al cabo, la práctica de la gestión capitalista refleja la auténtica situación de los trabajadores en el sistema, así como la enajenación del ser humano. Esta circunstancia, es la causa de que la Escuela Clásica de la Administración, pese a la deficiencias generalmente reconocidas por sus concepciones teóricas, haya adquirido tan vasta propagación y cuente todavía con muchos adeptos.

Como ya se había mencionado, a esta escuela se le hicieron críticas muy enérgicas, y, por lo tanto, surgió una nueva corriente de la administración, a la que muchos autores dan el nombre pretencioso de "Desafío Humanista".

La concepción de Harry Braverman es la siguiente:

" Poco tiempo después de Taylor, surgió a la vida una psicología y fisiología industrial para perfeccionar los métodos de selección, entrenamiento y motivación de obreros, y éstos fueron muy pronto ampliados hacia una pretendida sociología industrial, con su estudio del centro de trabajo como un Sistema Social.

El rasgo de esta corriente(la de las relaciones humanas), al contrario del movimiento de la Administración Científica, no se preocupa de la organización del trabajo, sino más bien de las condiciones bajo las cuales el obrero puede más fácilmente ser llevado a cooperar en el esquema de trabajo organizado por el ingiero industrial. " (26)

Los portavoces de este viraje son Elton Mayo, Mary -- Parker Follet, Fritz Roethlisberger, Chester Barnard entre otros. Estos investigadores no forman una escuela única, pero los une un enfoque nuevo, al menos en varios aspectos importantes de los problemas de la gestión, así como la actividad crítica hacia el sistema de Taylor y sus diversas variantes. Y es que, el proceso tecnocientífico hace que cambie el papel del hombre en el proceso tecnológico y suscita la necesidad objetiva de que el obrero tenga cierta noción de los procesos de producción en los que participa. Además, el taylorismo, como sistema francamente agotador de explotación de los trabajadores, tropieza con la resistencia cada vez mayor y mejor organizada de estos últimos. Por ello la "nueva corriente" comienza por las declaraciones humanistas.

No hay que olvidar que por los años 30, cuando se genera esta corriente, la situación económica que se vivía era muy inestable: debido a la gran movilización obrera-

que había culminado en movimientos de gran envergadura - tales como marchas, plantones y huelgas, aunado a ello - la "crisis del 29" (27), que había puesto en serio predicamento el "poder adquisitivo" (28) de los obreros.

Esto tenía que reflejarse necesariamente en las organizaciones, y por lo tanto, ya no se podía explotar al obrero tan abiertamente sin tener problemas, por lo que, se buscaron técnicas más sutiles de explotación.

Estos teóricos exclaman que se "ha olvidado al nombre"; el enfoque puramente técnico del problema de la organización se califica de estrecho y unilateral. Se reconoce que las concepciones de la Teoría Clásica son absolutamente insuficientes tanto en el sentido teórico como en el práctico. Se les opone una ciencia nueva, la de las Relaciones humanas, la que como mostraremos más adelante, no rechaza, ni mucho menos, los métodos taylorianos de racionalización de la producción; lo único que hace es tratar de "humanizarlos" y darles una forma decorosa.

Con la decadencia de las técnicas taylorianas, se --- abre el panorama en una forma amplia para visualizar el "conflicto", el cuál no había sido explicitado en sus investigaciones.

Aquí, con la agudización de las contradicciones del sistema capitalista, se puede apreciar como la lucha de clases, se ve más claramente, y como Marx dice: "El proletariado pasa por diferentes etapas de desarrollo. Su lucha contra la burguesía comienza con su surgimiento. Al principio la lucha es entablada por obreros aislados, -- después, por los obreros de una misma fábrica, más tarde por los obreros del mismo oficio contra el burgués individual que los explota directamente...." (29) Con esto,

se trata de decir que mientras más explotación exista, - mayor será la visibilidad del conflicto en la sociedad y en particular en la organización.

La nueva corriente del "hombre olvidado" será en beneficio de la empresa capitalista. Se hacen estudios e investigaciones del factor humano en el proceso de producción, para impulsar al individuo a trabajar con más rendimiento a cuenta de la satisfacción de ciertas demandas personales dentro de los límites tolerables por la organización capitalista de producción.

Con tal motivo se revisan las concepciones de la teoría clásica respecto al comportamiento de los hombres en la organización, es decir, se estudian los sentimientos del obrero, sus estados de ánimo, sus convicciones, etc.

El surgimiento de la doctrina del Humano-Relacionismo, guarda relación con el nombre del sociólogo australiano-Elton Mayo, conocido por sus investigaciones en la esfera de la sociología de las relaciones de producción, como también los experimentos de Hawthorne. La finalidad de estos experimentos realizados dentro de la empresa, era investigar la organización social dentro de los grupos de los trabajadores. La principal conclusión de Mayo, - se reduce a la afirmación de que no son los factores materiales, sino principalmente, los psicológicos y sociales los que influyen más en el incremento de la productividad del trabajo.

Con esto, él está negando que lo económico es lo determinante y lo político lo condicionado, es decir, que lo económico es la base ó estructura y lo que está parado en esa base es lo superestructural, donde se ubica---

rían todos los fenómenos, como el social, jurídico, político, etc.. Haciendo este planteamiento, tal parecería que Mayo nos quiere decir que si un trabajador tiene un excelente lugar de trabajo, aun cuando no se le pagase ó que el pago fuese ínfimo, el trabajador permanecería en su trabajo. Aquí, él olvidaría ó deformaría de donde se origina el "conflicto", y es que éste se origina de la apropiación del excedente que produce el obrero en el proceso productivo por parte del capitalista, y por tanto obtiene una base material para sustentar sus necesidades (30). O sea que, el trabajo gira en torno, al producir para obtener eso producido, y eso es material y no psicológico.

Los experimentos se efectuaron en la planta de la Western Electric, Co. entre 1924 y 1932, de la ciudad de Chicago en los Estados Unidos; tal compañía constituye en la época la planta más grande de la western Electric, la que a su vez proveía de componentes a la empresa telefónica Bell System, y en 1927 contaba con alrededor de 29 000 trabajadores.

Podemos resumir que los estudios de Mayo se dividen en tres fases. La primera es el estudio de la influencia del medio ambiente en la productividad de los obreros, o sea, los obreros continuaban realizando sus actividades normalmente a la vez que se les variaban los niveles de iluminación, ventilación, etc..

La segunda fase consistió en averiguar sus gustos, motivaciones, anhelos dentro de la organización, esto era con un carácter eminentemente psicológico (tales pruebas eran encuestas individuales).

La tercera fase consistía principalmente en determi--

nar los grupos informales y su relación entre ellos, además de su funcionamiento con respecto a la organización en forma total.

Los resultados de tales experimentos, y el material empírico acumulado durante los mismos, plantearon en toda su amplitud el problema de lo insostenible de varias premisas de la corriente científica de la gestión.

En oposición a la concepción tayloriana del hombre económico que se somete resignadamente a la administración autoritaria, la escuela de las relaciones humanas proclama que el hombre en primer lugar procura un modo de vivir en relaciones sociales con los otros hombres, y en segundo lugar, una función económica que el grupo necesita y aprecia.

Resumiendo, el contenido fundamental de la doctrina de las relaciones humanas es reducido a tres planteamientos:

- 1) El hombre es un animal social.
- 2) La rígida jerarquía de la subordinación y la formalización de los procesos de organización, son incompatibles con la naturaleza del hombre.
- 3) La solución de los problemas de los hombres es asunto de los "businessmen".

Se puede argüir entonces, que los experimentos de Mayo, han desempeñado un gran papel en el desarrollo de la teoría burguesa de la administración, y han ejercido una influencia considerable en toda la práctica posterior de la racionalización capitalista de la gestión de la producción.

Mayo y sus adeptos estaban convencidos de que el con-

flicto entre el hombre y la organización se podía resolver si se satisfacían adecuadamente las necesidades sociales y psicológicas de los obreros, con la peculiaridad de que solamente los patronos podían ganar con ello, dado el incremento en la productividad.

Desde luego, semejante planteamiento de las necesidades psicológicas y sociales de los obreros, implica una concepción puramente burguesa, es decir, arranca de la idea de que el capitalismo es un sistema capaz de resolver las contradicciones que engendra.

De ahí el carácter sentimental que predica la doctrina en cuestión, entre el capital y el trabajo; es un afán de presentar al dirigente de la producción capitalista como persona interesada solamente en lograr "objetivos comunes" de todos los empleados de la empresa, y aún de los "objetivos de la nación", logrando una "productividad general del trabajo, la prosperidad y la paz social".

II.2.2 MARY PARKER FOLLET

Fue egresada de la Universidad de Harvard. Su obra fue publicada básicamente en artículos y era una sobresaliente conferencista. Esta autora crítica la teoría clásica de la administración, principalmente por su carácter unilateral y mecanicista y por hacer caso omiso de los aspectos psicológicos.

Por supuesto, la crítica no llega a revelar la esencia burguesa del taylorismo. Es más, la argumentación del nuevo enfoque encierra, desde el comienzo mismo, tendencias justificadoras, aunque en una forma más sutil que en la escuela clásica. Es típico de Mary Parker Follet (1868-1933), al igual que los representantes posteriores de esta doctrina, la conjugación del empirismo con el modo abstracto de abordar el estudio de los fenómenos sociales, sin contar para nada con la naturaleza social de los procesos de organización de la administración.

Follet presta atención especial al problema de poder y de la autoridad, para entender y reflexionar sobre el desarrollo de esta autora, es necesario dejar claro cuál es la concepción que ésta tiene de las relaciones humanas en la organización, para ella el objetivo de éstas, es precisamente el de crear un clima de auténtica comunidad de intereses. En cuya base, a su juicio, se puede asegurar el máximo aporte de todos los obreros y empleados a la eficiencia de la labor de la organización.

Esta claro que no se trata de los verdaderos intereses de los obreros, sino de hallar los métodos más eficaces de influir en los trabajadores, con el fin de despertar-

en ellos el deseo de servir a los intereses de los patrones. Como es lógico, la Follet, pasa por alto la esencia explotadora de la producción capitalista y sus razonamientos acerca de la armonía de intereses, de la unidad de los mismos, etc. no son otra cosa que justificaciones camufladas del capitalismo, intentos de velar los antagonismos de clase.

Es precisamente desde este punto de vista que hay que apreciar las recomendaciones de la Follet en cuanto a la representación de los obreros y empleados en la administración, a la que considera uno de los principales aspectos de la labor de organización y, en particular, del sistema de planificación.

En los trabajos desarrollados por Mary Parker Follet, ocupa un lugar considerable el problema de los conflictos en la organización. Follet expone la idea del "conflicto constructivo", reconociendo así que los conflictos deben considerarse como un "proceso normal" de la actividad organizacional, mediante el cual la diferencia socialmente valiosa se registra para el enriquecimiento de todos aquellos a quien se refiere.

Además, distingue tres tipos de solución de los conflictos:

- a) DOMINACION: Victoria de una parte sobre otra.
- b) COMPROMISO: Acuerdo a costa de concesiones recíprocas.
- c) INTEGRACION: La solución más constructiva de las contradicciones, con la particularidad de que ninguna de las partes sacrifica nada y ambas ganan.

Follet hace intentos de formular ciertas recomendaciones para lograr esta integración. Por supuesto, no cuenta para nada con los verdaderos conflictos sociales, de clase, limitándose nada más a los psicológicos, a los -- que surgen principalmente por causa de malentendidos, incomprensiones o distintas cualidades personales de los -- que trabajan en la organización. Claro es que semejantes conflictos surgen en cualquier organización, por cuya razón estas recomendaciones encierran cierto contenido objetivamente positivo. No obstante, Follet, al igual que casi todos los sociólogos burgueses, reduce las contradicciones antagónicas de las clases a las categorías de colisiones psicológicas, puramente personales.

A fin de resolver de modo constructivo los conflictos mediante la integración, se recomienda descomponer en elementos integrantes tanto las reivindicaciones como los intereses de las dos partes, al objeto de ver las auténticas reivindicaciones veladas por pretensiones subjetivas ó insignificantes y por una exposición desafortunada.

Resumiendo, el análisis de las concepciones de la Follet, la distinguen por un plantamiento sumamente empírico de los problemas, por un lado y por otro, la ausencia de comprensión auténticamente científica del contenido social de los procesos de organización.

Por eso, las valiosas observaciones y las útiles recomendaciones que figuran en sus trabajos no constituyen un sistema íntegro de concepciones teóricamente argumentadas.

No obstante, las investigaciones de Mary Parker Follet ocupan un lugar importante en la historia de la teoría norteamericana de la organización, pese a que sólo han --

sido una de tantas premisas de la doctrina de las relaciones humanas, cuyos verdaderos fundadores son Elton Mayo y Fritz Roethlisberger.

EL CONFLICTO Y LA TEORIA FUNCIONALISTA

071830

CAPITULO III

III EL CONFLICTO Y LA TEORIA FUNCIONALISTA

III.1 "EL CONFLICTO COMO UNA DISFUNCION: SE DEBE DISMINUIR

III.1.1 FREMONT E. KAST Y J.E. ROSENZWEIG

Existe una relación estrecha entre la teoría general de sistemas y el desarrollo del funcionalismo en las ciencias sociales. Aunque la palabra funcionalismo tiene varios significados, básicamente se refiere a los sistemas de interrelaciones y la integración de las partes y subsistemas en términos de su estructura, procesos y funciones, e intentar entender las relaciones entre sus componentes, subrayando que cada elemento de una cultura ó institución social representa una función en el sistema más general. (31)

El punto de vista histórico es básico para el enfoque de sistemas. En la teoría organizacional tradicional(...) los subsistemas se han estudiado por separado, con el propósito de reunir posteriormente las partes en un todo. El enfoque de sistemas hace hincapié en que esto no es posible y que el punto de partida debe ser el sistema total. (32)

Los autores de las teorías positivistas, así como la-estructural-funcionalistas, presentan los conflictos como fenómenos naturales de las organizaciones. Sin embargo, lejos de hacer un cuestionamiento objetivo e histórico, sostienen al igual que las mismas organizaciones, en definir su existencia como implícita para el desarrollo de éstas y del hombre (según ellos).

De ésta manera, los conflictos son presentados como obstáculos si se quieren alcanzar las metas y objetivos tanto de la organización como de los individuos. Serán-

mal vistos, pero no cuestionados desde su origen social, sino desde la organización donde se dan. Se tratará en tales teorías, de hacer conciencia al individuo para que los evite al máximo, que coopere con la organización, -- sin hacer explícito que de adoptar esta conducta, se estará sujetando, consciente o inconscientemente a su explotación por parte del capital.

Entre los autores funcionalistas, de sus más perfeccionadas teorías, se encuentran Kast y Rosenzweig, que utilizando la teoría de sistemas, tienen unas concepciones del conflicto, que para el estudioso crítico, tienen deficiencias.

Esta teoría de sistemas, presupone un conjunto de elementos que interactúan entre si, los cuales participan en un sistema de entrada de insumos y salida de productos, que retroalimentan al sistema.

Para ellos, la noción de interrelaciones presupone un sistema social, por lo que las organizaciones, se orientan hacia metas, son sistemas sicosociales con gente trabajando en grupos, son sistemas tecnológicos e implican la integración de las actividades estructurales.

Aunque la organización implica la integración y coordinación de individuos o subgrupos, el surgimiento de algunos conflictos es inevitable. La organización puede ser funcional o disfuncional, dependiendo si su actuación es efectiva y/o eficiente. Además, algunas ineficiencias y/o inefectividades en un período inmediato pueden llevar a resultados superiores a largo plazo. El objetivo de la administración es lograr la integración de elementos diversos (algunas veces cooperativos, algunas veces-

conflictivos dentro del esfuerzo total de la organización).

Según los autores, la interacción humana implica inevitablemente conflictos. Para evitarlo al máximo posible, los administradores (subsistema administrativo) tienen en sus manos la coordinación de los subsistemas correlacionados, o sea, el control para el desarrollo de la organización.

Lo importante son las decisiones que se tomen (a las cuales hace énfasis primordialmente Herbert Simon, otro funcionalista, por lo que la toma de decisiones tiene -- concepción similar) tanto por la Dirección (subsistema estratégico), como por la gerencia intermedia (subsistema coordinador), ya que sus criterios depende que se cumplan los objetivos con el mínimo de obstáculos; aquí es importante mencionar que aunque los autores consideran que la interacción humana implica inevitablemente conflictos, ellos no ven al conflicto desde su raíz, es decir -- "la opresión de una clase por otra"(33), sino que lo ven como algo que hacer y mover dentro de las organizaciones y no de toda la sociedad. (34) Lo conciben de una manera simplista, como la obstaculización para conseguir los objetivos.

Otro punto que les sirve para basar tales acepciones, se encuentra en que para ellos, a partir de la industrialización las organizaciones y sus funciones han ido desarrollándose a tal grado que tienden a lo complejo, esto es natural. Por lo tanto, también es un hecho natural la división y especialización más compleja del trabajo, aunque no lo cuestionan, deriva una explotación del trabajador.

"El elemento esencial de esta tendencia (de lo simple a lo complejo en las organizaciones) es la especialización. Esto permite a las organizaciones un medio para dividir el trabajo y realizar cada subparte de la manera más eficiente(...) una mayor especialización, requiere métodos más complejos de coordinación e integración. Las tendencias hacia la cooperación y el conflicto se hacen también evidentes entre los participantes de la organización (...) muchas fuerzas entran en acción en las organizaciones, algunas disolventes, otras cohesivas desconcertantes. Estos factores han originado la creciente complejidad dentro de las organizaciones, y por lo tanto -- han hecho que la tarea de la administración sea cada vez más difícil." (35)

Así, más que resolver los conflictos, el mismo capitalista que los origina, tiene en el administrador a su -- fiel representante, que sin usar términos de explotación o de despojo de medios de producción (instrumentos), tendrán que usar los conceptos de desarrollo, objetivos, -- tecnología, especialización e integración para justificar el hecho por el que los conflictos deban ser eliminados -- (ó al menos reducidos), como dice Luis Montano, "la decisión traducida en una motivación a participar, la teoría administrativa excluye la posibilidad de coerción de obligación; los conceptos de poder, conflicto y objetivos personales de lucro son trasladados para su legitimación ideológica a los ámbitos de autoridad, problemas administrativos y objetivos colectivos." (36)

Se debe dar por aceptado que existe un sistema influyente y que se relacionan con los también aceptados con-

ceptos de poder y autoridad (ello debido a que también - es admitida la autoridad y el poder, que de ejercerse lo mejor posible, disminuirá toda disfunción). Tal autoridad es admitida a partir de que es aceptada una jerarquía de los subsistemas; es aceptada por que es necesaria para conseguir el fin común: "La estructura jerárquica no -- sólo se relaciona con los niveles, sino que se basa en -- la necesidad de agrupamientos incluyendo combinaciones -- de subsistemas en un sistema más amplio con el objeto de coordinar las actividades y procesos. En las organiza-- ciones complejas existe una jerarquización de procesos -- y de estructura." (37)

Con tales sistemas de control, se puede lograr la estabilización de los subsistemas y por lo tanto del sistema, que también evolucionan al igual o paralelamente que las estructuras y funciones, pero sin perder la esencia principal: la consecución de objetivos.

Estos autores aceptan el conflicto como el desequilibrio temporal del sistema, que a la larga tiende a autorregularse, pues su concepción de totalidad orgánica supone que cualquier elemento que cause problemas al sistema, en un período corto se dará cuenta de su mal proceder y reaccionará a favor y olvidará. (38)

En las organizaciones sociales, no existe un estado estable absoluto sino más bien un equilibrio dinámico, - en constante ajuste entre las fuerzas internas y el ambiente. (39)

Así explícitamente se puede ver que dichos mecanismos de adaptación y de control, coordinados e impuestos según los autores, por los administradores deberán estar -

correctamente aplicados para reducir disfunciones que propicien una mayor disfunción.

"Algunas fuerzas dentro de la organización social están ajustadas para mantener al sistema y los subsistemas están ajustados para lograr la adaptación. Estas fuerzas opuestas en ocasiones crearán tensiones, choques ó conflictos que son naturales, y no se deben considerar como una disfunción total."(40)

Podemos deducir que debido a que para los autores existen varios niveles de tomas de decisión, sobresalen las tomas de decisión estratégicas (tomadas por la Dirección, y que consideran los logros de objetivos a largo plazo), que a su vez se toman en base a que se esté operando correctamente. Por ello, un segundo nivel importante en la toma de decisiones está constituido por el subsistema coordinador y el operativo, decisivos para los planes a largo plazo. Lo importante es que en el nivel estratégico, se le dá más importancia a disfunciones de la empresa, con lo que la organización ya no será únicamente el seno de conflictos, en tanto los internos, como el control más estricto (ya sea físico o psicológico) para que los conflictos externos no le afecten en gran medida.

Aquí, los autores olvidan que el conflicto precisamente viene del exterior de la organización y se acentúa en ella. Tomando lo que dice Harry Braverman, "habiendo sido forzados a vender su fuerza de trabajo los obreros(...) el capitalismo industrial comienza cuando un número significativo de trabajadores son empleados por un sólo capitalista" (41), y cuando "la propiedad de los medios de

producción constituye pues, la base, el principio de producción de organización" (42), podemos afirmar que el -- conflicto se dá afuera y anteriormente a las organizaciones, pues al despojar a la población de los medios de - producción y forzarla a trabajar, se está dando en sí el conflicto.

Así, del mismo modo que la teoría de sistemas trata - de presentarse como una mejor teoría a otras, incluso - funcionalistas, esto tiene una explicación: las teorías - burguesas tienen que fundamentar la existencia del capi- talismo, y debido a su desarrollo y a la cada vez mayor - aparición de sus contradicciones, se tienen que elaborar nuevas teorías, aun algunas veces contradictorias para - ellas mismas como para la corriente organizacional, don- de se siga teniendo como medio para la felicidad personal, el logro de los objetivos de la organización, siempre y cuando se dén por naturales los fenómenos que originan - los conflictos y las tensiones, así como ocultan el ca-- rácter injusto y explotador de las mismas organizaciones.

071830

III.1.2 JAMES E. MARCH Y HERBERT A. SIMON

Para estos autores la organización es un sistema de - toma de decisiones en el que interactúan organizaciones - e individuos para afirmar diferencias. Por tanto, el - conflicto se debe siempre a una ruptura en los mecanis-- mos de la toma de decisiones, por lo que un individuo ó grupo experimenta dificultades al elegir una acción alternativa. Identifican tres clases de conflictos:

- 1) El conflicto individual
- 2) El conflicto de Organización
- 3) El conflicto entre Organizaciones o grupos, (cen- trando su mayor atención en el conflicto de Orga- nización).

Como para los autores el conflicto va relacionado con la toma de decisiones, entonces no existe conflicto cuando: a) entre las alternativas de acción evocadas, una - es claramente mejor que el resto, y, b) la alternativa - evocada preferida es suficientemente buena para ser aceptable. Así, el conflicto aparece cuando en la acción a- tomar existe la inaceptabilidad, la no comparabilidad ó- la incertidumbre, y por ello, clasifican a las alternativas como: buenas, flojas, mixtas, pobres e inciertas.

Así que el conflicto nace del rechazo de alternativas, y por lo tanto, el individuo buscará la resolución más - conveniente, es decir, cuando el conflicto es percibido - se ganará una motivación para reducirlo, ya que este he- cho es disfuncional o bien representa un desequilibrio - en el sistema, y, la reacción que se dé al conflicto de- penderá de su origen, es decir, que si su origen es la -

inaceptabilidad, se tratará que sea aceptada por la mayoría de los individuos; tal búsqueda de resoluciones dependerá del tiempo que se tenga y de la facilidad para obtener una alternativa que permita la salida del conflicto.

La dificultad de tomar una decisión en una organización es, al menos en parte, una función de los procedimientos de decisión prescritos, ya que cada miembro puede valorar las alternativas que se abran. Pero, la estructura de premios y retribuciones de la organización está proyectada explícitamente para solucionar los problemas asociados con varios objetos individuales. Además la organización reacciona frente al conflicto con cuatro procedimientos principales: 1) solución del problema, 2) persuasión, 3) negociación, y 4) política; y de una u otra forma se sana el problema del conflicto (según los autores).

Para March y Simon, el conflicto es considerado como inherente a la organización y no del conjunto de la sociedad, ya que lo ven como un problema meramente técnico y no como un problema socio-político-económico. (43)

Ellos parten de un modelo funcionalista, y por tanto la totalidad podría ser "desde un folk, una pandilla, -- hasta una familia, todo depende del objeto de estudio -- considerado y del interés personal del investigador (...)" en tanto que para el marxismo, la totalidad adecuada tanto empírica como teórica, es la unidad del sistema capitalista mundial (...); los funcionalistas pueden llegar a considerar a la comunidad campesina como un sistema total, en tanto que los marxistas sólo pueden considerarla como un elemento de una totalidad mayor." (44)

Así, olvidan que "la sociedad se ha movido hasta ahora en antagonismos de clase" (45), los cuales repercuten en todas las esferas de la sociedad, incluyendo las organizaciones.

March y Simon consideran que el conflicto se genera - en las organizaciones como consecuencia de la toma de decisiones, desequilibrando el sistema pero con tendencia a sanar naturalmente. Manifiestan que siempre de una u otra forma serán subsanados los conflictos, ya que éstos nacen de la imperiosa necesidad de obtener de la mejor - forma los objetivos, es decir, de una u otra forma todo influye para beneficio de la organización, y por tanto, - de los capitalista. Observamos también en sus plantea-- mientos la postura organicista de sus estudios, es decir, comparan el funcionamiento del cuerpo humano con el de - la sociedad, olvidando que dentro del cuerpo humano no - existen seres que se encuentren en pugna y en la sociedad sí. (46)

Lo que sí es plausible en estos autores, es que men-- cionan que existe ó puede existir el conflicto en las organizaciones; lo negativo es que parten de un estudio que no considera a los conflictos como parte inherente del - sistema capitalista, en el cuál se hallan inmersas las - organizaciones, ya que los estudian de una manera aisla- da, explicándola por causas particulares y no generales.(47)

EL CONFLICTO DESDE LA PERSPECTIVA DE
LOS TEORICOS CRITICOS

IV EL CONFLICTO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TEORICOS CRITICOS

Hasta aquí, hemos analizado el enfoque funcionalista-respecto a la teoría de la organización, como se puede observar, los autores analizados no aceptan la existencia del conflicto en las organizaciones (y mucho menos en la sociedad) debido a que están influenciados por el contexto socioeconómico en el que viven, por lo que sus ensayos están al servicio del capitalismo.

Sin embargo, para lograr un ensayo objetivo acerca del conflicto en la organización, es necesario retomar varias categorías marxistas para no caer en la parcialidad al momento de realizar la investigación.

Para tal efecto estudiaremos categorías teóricas tanto de J.K. Benson como de Wolf Heydebrand, principalmente, ya que a nuestro parecer son los más representativos de éste enfoque crítico.

IV.1 JOHN KENNETH BENSON

Es importante reconocer que el estudio de las organizaciones y de la sociedad ha sido guiado en gran parte - por un conjunto de teorías racionales y funcionales bajo la metodología positivista.

J.K. Benson propone un enfoque dialéctico para el estudio de las organizaciones, diferente de los enfoques - tradicionales. A nuestro parecer trata de proponer un - modelo teórico para el estudio de un fenómeno determinado, enfoque que coloca en el centro del análisis al proceso mediante el cual se hacen y mantienen los convenios organizacionales. Tal análisis se rige por cuatro principios básicos:

- a) Construcción y Producción Social
- b) Totalidad
- c) Contradicción
- d) Praxis

En este modelo, la organización es considerada como - un fenómeno concreto de muchos niveles, lleno de contradicciones que debilitan tan continuamente sus características existentes. Sus orientaciones dependen de los intereses e ideas de la gente y de la capacidad de éstas para elaborar y mantener una formación social estable.

La importancia de la teoría dialéctica radica en "ser esencialmente una perspectiva procesal, ya que se concentra en la dimensión que actualmente es inexistente en -- en gran parte del pensamiento organizacional."(48) Esta teoría dialéctica ofrece una explicación de los procesos involucrados en la producción, reproducción y destrucción

de formas organizacionales especiales. Introduce el análisis a los procesos mediante los cuales los actores separan y estabilizan una esfera de racionalidad, y aquellos en que se disuelven dichas esferas racionalizadas.

Así, la teoría dialéctica puede explicar el fundamento empírico de las teorías de organización convencionales, porque tiene que ver con los procesos sociales ignorados por tales teorías. Por lo tanto, este artículo --traza una perspectiva marxista en general sobre la vida social, para elaborar un punto de vista dialéctico de la teoría organizacional.

Este punto de vista dialéctico es una perspectiva general sobre la vida social a partir del análisis marxista de la estructura económica y sus ramificaciones.

El análisis de la economía capitalista hecho por Marx es una aplicación de la perspectiva general de la sociedad.

Los principios que a continuación se explican, constituyen una perspectiva sobre el carácter fundamental de la vida social. El punto de vista dialéctico sobre cualquier aspecto particular de estudio, debe ser guiado por una aplicación de los siguientes principios, con los cuales conformamos en parte nuestro estudio sobre el conflicto:

a) CONSTRUCCION Y PRODUCCION SOCIAL

La transformación del mundo social se basa en las características fundamentales de la vida social humana. La gente siempre está construyendo el mundo social. Mediante su interacción, los modelos sociales se construyen --gradualmente, y con el tiempo, se establece una serie de

de sistemas institucionales. A través de interacciones continuas se van modificando ó reemplazando los anteriores.

La elaboración de la estructura social ocurre, por lo tanto, dentro de una estructura social. Existen poderosas fuerzas que tienden a ocasionar la reproducción de la estructura social existente. Estas incluyen, como elementos prominentes a los "intereses creados" de grupos particulares de personas y la capacidad de éstas para defender sus intereses dentro del orden establecido. Pero los esfuerzos de la gente para trascender de sus actuales límites, eventualmente les crea problemas con las estructuras establecidas y los conduce al cambio social. (49)

b) TOTALIDAD

Este principio del pensamiento dialéctico se refiere a que los fenómenos deben estudiarse en forma relacionada, es decir, teniendo en cuenta sus múltiples interconexiones. Cualquier estructura en particular debe ser considerada siempre como parte de una totalidad más grande, de un todo concreto, en vez de un fenómeno abstracto y aislado.

El análisis dialéctico, aunque trata la totalidad, enfatiza la autonomía parcial de los componentes. El principio de totalidad pues, expresa el compromiso de estudiar las estructuras sociales como entidades complejas interrelacionadas, con partes parcialmente autónomas.

c) CONTRADICCION

La totalidad organizacional, dialécticamente concebida, está caracterizada por rupturas, grietas e inconsistencias en la estructura social (lucha de clases). A és-

tas se le aplica el término general de contradicciones - (conflicto). Aunque reconociendo que tales divisiones - pueden ser de varios tipos.

Si se considera a la organización concretamente, y a demás se consideran sus múltiples niveles y las variadas relaciones con la sociedad más amplia, las contradicciones se convierten en una obvia e importante característica de la vida organizacional. A nuestro parecer en un modo de producción socialista en el estricto sentido, la contradicción a nivel social es inexistente.

d) PRAXIS

El último principio es la praxis, ó la reconstrucción libre y creadora de las estructuras sociales, basadas en un análisis razonado, tanto de los límites como de las - potencialidades de las formas sociales.

La teoría dialéctica se ocupa de la interacción entre los intereses prácticos y el saber teórico. El estudio de las organizaciones se considera como un producto de - la construcción social, es decir, que las teorías han si do elaboradas por grupos particulares de personas actuando dentro de un contexto limitado, sobre la base de sus preocupaciones prácticas, con una finalidad de cambio so cial.

El punto de interés para nosotros es el de la contradicción, que es donde propiamente el autor habla del con flicto, para lo que hace algunas apreciaciones importantes.

La organización, como parte del mundo social, está en constante perfeccionamiento, ya que no es una entidad fi ja y estática, ya que, "las organizaciones burguesas no pueden existir sino a condición de revolucionar incesan-

temente los instrumentos de producción, y con ello todas las relaciones sociales". (50)

Las contradicciones se pueden originar también en la sociedad más amplia, y ser impuestas en la organización, "algunas contradicciones dentro de la organización pueden reflejar directamente las características fundamentales de un sistema político-económico mayor. El conflicto trabajadores-empresarios por ejemplo, es un rasgo básico de las sociedades capitalistas o los obreros de esas sociedades. Este conflicto conduce al surgimiento de -- procesos contradictorios dentro de todas las organizaciones obreras de la sociedad."(51) Mas adelante comprobaremos esta aseveración en el caso de la sociedad mexicana (segunda parte de nuestro ensayo).

Podemos mencionar que generalmente la organización es el campo propicio para las contradicciones múltiples. Estas contradicciones pueden combinarse en forma que exacerben el conflicto ó lo controlen.

Las contradicciones inciden en el proceso de construcción/producción social en varias formas:

- 1) Las contradicciones constituyen una continua fuente -- de tensiones, conflictos, etc., que bajo ciertas circunstancias, pueden mover a la conciencia y la acción para cambiar el orden establecido.
- 2) Establecen límites y posibilidades para la reconstrucción en cualquier momento dado.
- 3) Ocasionan crisis que realzan las posibilidades de reconstrucción.
- 4) Definen los límites de un sistema.

071830

Consideramos que este modelo teórico ha tratado de iniciar el proceso de construcción de un enfoque alternativo emancipatorio, al proponer una perspectiva dialéctica de las organizaciones dirigida a los aspectos centrales del proceso.

Los principios no constituyen una teoría sustantiva y desarrollada de las organizaciones, ni tampoco ofrecen un marco conceptual que sirva de guía para la investigación, en cambio, la perspectiva dialéctica proporciona un apoyo emancipatorio-crítico a los estudios organizacionales. Es por ello que consideramos, que tal proceso es válido para el desarrollo de nuestro ensayo crítico.

IV.2 WOLF HEYDEBRAND

Pasando a analizar la concepción crítica que tiene -- Wolf Heydebrand con respecto a la Teoría de las Organizaciones, podemos comenzar haciendo un esquema global de -- su ensayo "Una crítica marxista a la Teoría de las Organizaciones" a partir de lo que consideramos más relevante para nuestro trabajo en cuanto al conflicto.

Antes de proponer una perspectiva teórica marxista, -- el autor hace un esquema de lo que pasa con la Teoría de las Organizaciones y éstas mismas:

"En vista de esta perspectiva histórica por la que clamo, sin originalidad o necesidad histórica, tal parece no ser sorprendente que la Teoría de la Organización esta confrontando -- un gran número de problemas de frontera. Despues de todo, el objeto de la teoría, o -- sea, la estructura de las organizaciones, esta cambiando en sí mismo." (52)

El primer punto a analizar de la anterior cita, es la constante transformación de las organizaciones y de su teoría (teoría que como sabemos por los autores revisados anteriormente es de tendencia productivista con la característica que se rige por un marco de explotación al trabajador); el segundo punto importante, es analizar tales "problemas de frontera" que según nosotros son las barreras que mantienen al conflicto.

En cuanto al primer punto, el autor nos habla del desarrollo de las organizaciones capitalistas (así como de su estructura): desde empresas familiares hasta corporaciones multinacionales. Asimismo, la confrontación con problemas de acumulación como lo son la insuficiencia en

la demanda agregada y las recesiones, para lo que recurren a estrategias productivistas. Del mismo modo, se hace patente en el inicio del siglo XX, en lo que hoy conocemos como "potencias capitalistas", la intervención del Estado en la economía, con el fin de asegurar y desarrollar mercados, transformándose de intermediarios en productores.

De la misma manera, a principios de siglo se comienza a racionalizar (ó mejor dicho a exclusivizar para las grandes empresas) los conocimientos y destrezas por parte de los administradores profesionales y por la administración científica.

Con tal racionalización del trabajo, al mismo tiempo que se incremento la planeación económica y la productividad laboral, se desarrollo la burocracia y se incremento el número de técnicos expertos, llegando a tal nivel de crecimiento que, por los requerimientos de acumulación de capital y realización de la plusvalía, se han resumido ambas funciones en la tecnocracia, surgiendo el conflicto entre profesionales y burócratas dada la diferencia cualitativa al organizar el trabajo, (53) aún cuando en organizaciones de servicio predomina esta última (aquí hay otra diferencia entre las organizaciones de servicio y las pequeñas productivas con las productivas medianas y grandes, en su modo de organizar el trabajo; tal diferencia cualitativa es otro problema de frontera, que analizamos más adelante).

Dadas tales contradicciones en los modos de organizar el trabajo, se deduce también que la nueva "tecnocracia" se enfrenta a los problemas de su propio desarrollo, por lo que en algunos casos ya se están adaptando nuevas es-

estrategias como lo es la participación (autodeterminación y control) de los trabajadores.

Así Heydebran señala que tales movimiento de autogestión y autogobierno, los cuales se están dando aisladamente, constituyen un grado sin precedente histórico, una forma de transición hacia la autodeterminación de los trabajadores. Aún cuando no los menciona, creemos que el autor tiene en mente el caso de Israel (54), dado que "las formas de participación aparecen muy limitadas por el momento, dispersas y políticamente, sin crítica ni conciencia propia." (55)

En cuanto a los problemas de frontera, el autor señala que deben desaparecer, ya que en gran parte son los conflictos existentes. Retomando las contradicciones ó problemas de frontera que hemos mencionado, el autor comenta al respecto:

"El factor de autoorganización de productores, clientes y consumidores, significa el rompimiento de la distinción tradicional entre aspectos políticos y socio-técnicos de las organizaciones, entre las organizaciones de trabajo y las asociaciones voluntarias."

Entonces, para romper con esas distinciones (ó problemas de frontera sustantiva), para llegar a un mayor nivel de participación, se deben olvidar los métodos tradicionales funcionalistas que no dan la solución a dichos incontables, y, el camino que se debe seguir es el de basarse en la teoría social marxista (que a la vez es el método) la cual como teoría crítica a la sociedad, busca no sólo entender y explicar la naturaleza, funcionamiento y transformación de la economía política capitalista,

sino que también dá las bases y proposiciones sobre las-
cuales el sistema puede ser cambiado. (56)

Aun cuando no sabemos con exactitud, si la solución a los conflictos son estas formas de participación de los-trabajadores, estamos concientes de que analizando criticamente a la estructura como superestructura capitalista, se dá un paso adelante para tomar conciencia de las con-tradicciones del sistema, varias de las cuales pueden -- ser tales problemas de frontera. Entonces, de acuerdo - con Heydebrand, en la investigación se dá la pauta para-continuar o para traspasar tales problemas de frontera.

La teoría de las Organizaciones funcionalista no tie-ne intención de cruzar tales fronteras, llegando con ello a las formas de participación, sino por el contrario, de sea fomentar la productividad y con ello la explotación, por lo que varios de sus paradigmas o modelos tratan de-justificar esa manipulación desde puntos de vista sicológicos como sociológicos, cayendo varias veces en contra-dicciones; al respecto Heydebrand dedica la mayor parte-de su ensayo.

Nosotros no profundizamos, dado que nuestro anterior-material nos permite criticar tales corrientes funciona-listas; Heydebrand lo hace en cuanto a metodología y conceptos.

Así parte de su ensayo, es dedicada a la teoría marxista de la organización, y lo relevante son las categorías marxistas que propone manejar, lo cuál es importante pa-rra entender el contenido crítico de nuestro trabajo. Al-gunas de las categorías, ya señaladas por Benson, y que-menciona Heydebrand inicialmente, son categorías tales -

como contradicción, procesos ó unidades de análisis, práctica ó praxis y totalidad los que bien pueden ser ubicados dentro de un trabajo marxista. Pero también las hay primordiales como lo son las que parten de que en una organización capitalista adaptativa ó de sobrevivencia se debe producir valor excedente y realizar beneficios.

Categorías tales como fuerza de trabajo (por lo regular categoría central y punto de partida para un análisis ya que ésta produce valor excedente), naturaleza de la tarea ó el objeto de trabajo (en cuanto que cuestiona si el trabajo se dirige a transformar objetos materiales, simbólicos ó humanos), división del trabajo, control del trabajo, (supervisión, costos, contabilidad, niveles jerárquicos y relaciones de autoridad), organización del trabajo (desde la autoorganización, como los gremios, asociaciones, sindicatos ó la misma autogestión, hasta organizaciones manejadas por el gobierno y las formas alienadas de organización, como lo es la administración y propiedad privada bajo el mito de "libre" contrato liberal), o hasta la misma categoría que es el trabajo, (57) son imprescindibles para los análisis críticos, ya que no solamente se debe explicar ó entender el objeto de estudio sino que con una perspectiva dialéctica-marxista se ofrece más que cualquier otra teoría ó paradigma. En nuestro caso, el conflicto debe analizarse así.

EL CONFLICTO Y LA REALIDAD MEXICANA

CAPITULO V

V EL CONFLICTO Y LA REALIDAD MEXICANA

En los anteriores puntos hemos centrado nuestra atención en la Teoría de la Organización y en sus principales exponentes, tanto en quienes la defienden desde una perspectiva capitalista como quienes la analizan críticamente; éstos últimos son importantes para nuestro ensayo, - debido a la perspectiva que proponen. En sí, lo primordial es analizar el concepto que tienen del conflicto.

Asímismo, esta base teórica sirve para analizar la -- realidad mexicana con una clara idea de la forma en que las teorías funcionalistas han influenciado a los altos-niveles jerárquicos de las empresas que desde principios de siglo han estado participando en la economía del país; es cierto que todas las empresas buscan los máximos beneficios y también lo es el hecho de que el pueblo de México es un buen cliente para las empresas corporativas multinacionales.

Es por tal razón, que dichas empresas van a la van--- guardia de su giro y que el resto, entre las que figuran las de capital nacional, tienden a copiar los modelos de productividad de aquellas, ya que ello les redituará no sólo la sobrevivencia, sino también el desarrollo. En-tonces, nos surgen dos ideas que van muy relacionadas al respecto: cómo influyen esas empresas vanguardistas en - la economía del país, y , que tan influyentes son en el-ámbito político nacional. Así, si estas empresas son el sinónimo de "productividad y desarrollo" socio-económico, lo son también de la explotación del trabajador, aún cuando no lo manifiestan.

Es aquí cuando tenemos que nacer la primera conexión-

con la teoría de la Organización en cuanto a lo económico, esto es, si lo que buscan es la racionalización del trabajo, deberán las empresas vanguardistas ó extranjeras, dogmatizarse por los avances al respecto, en que -- los teóricos de las corrientes positivistas y funcionalistas habían venido trabajando bajo los auspicios de las empresas matrices. Así pues, desde inicios de siglo en México, todas las empresas vienen trabajando mediante la implementación de procesos tecnológicos originarios de otros países, utilizando al mismo tiempo la bandera del progreso y modernización. A

Por ello, la primera parte de éste capítulo se referirá a uno de los principales procesos que se han dado en los últimos años en algunas grandes empresas mexicanas, -- el cuál implica la utilización de la psicología (en cuanto a la motivación) para lograr el control más estricto en las labores; tal proceso, que es uno de los principales que manejan el concepto de conflicto, es el Desarrollo Organizacional, el cuál es derivación de la doctrina Humano-relacionista, buscando el control de los individuos para el desarrollo de ellos como el de la Organización. Es así como pretendemos poner en evidencia las insuficiencias de este proceso, que a su vez manifiesta las de la Teoría de la Organización (insuficiencias en cuanto a que no resuelven el conflicto, y mucho menos sobresaltan la existencia de la lucha de clases). A

Por otra parte, pero no desligada del aspecto económico, la segunda parte del presente capítulo será un breve análisis de cómo el poder político en México está orientado hacia el desarrollo del capitalismo industrial, por

lo que las leyes como la ideología que el Estado está --
dispuesto a promulgar, lo estarán también, para preservar
el modo de producción. Como hemos sostenido, se debe a-
nalizar el conflicto a partir de un nivel más general, -
que en nuestro caso, consideramos que es la sociedad ca-
pitalista mexicana, palpándose claramente la lucha de --
clases, manipulada por el Estado mexicano, tendiente a -
reproducir el modo capitalista de producción.

Es por ello, que consideramos necesario el análisis -
de su desarrollo histórico, ya que de tal modo, podemos-
definir la situación del conflicto que ha prevalecido en
tre patronos y obreros.

V.1 EL CONFLICTO Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El desarrollo de la administración en las organizaciones mexicanas a lo largo de los últimos treinta años especialmente, ha vivido una realidad nada grata: la invasión de técnicas extranjeras poco ó nada apropiadas al modelo de nuestro país.

Dicha situación es palpable en todos los ámbitos de la organización, pero especialmente en el renglón de los recursos humanos, en el cuál la despersonalización de nuestra cultura manifestada en una gestión administrativa ha sido sorprendente. Muy poco se ha hecho para remediar tal fenómeno, como es la escasa investigación mexicana al respecto que pudiera contrarrestar ésta ideología organizacional.

Los modelos y técnicas creados y desarrollados en países industrializados y socialmente avanzados, no tienen porque servir como punto de partida para realizar tal ó cuál investigación, tan sólo se deben tomar como una referencia y nada más. Sin embargo, los más asiduos consumidores de las últimas novedades organizacionales de los países anglo-sajones, son obviamente las filiales de empresas transnacionales implantadas en países en vías de desarrollo, las cuales a su vez transmiten sus experiencias y logros a las empresas medianas. De ésta manera se cumple un ciclo ideológico organizacional. No importa si la técnica que se implante en países como el nuestro es, desde hace un buen tiempo obsoleta y caduca a la vista de sus creadores, pero eso no les importa, lo interesante es que ese producto ó servicio se venda.

Lo anterior es lo que ha sucedido con el manejo "De Desarrollo Organizacional" ó D.O. , que tiene por objeto - compilar e integrar una serie de técnicas psico-sociales, de dinámica de grupos, de comunicación y liderazgo y así preservar el rendimiento y éxito de una empresa.

Es importante para los investigadores mexicanos reconocer que es casi imposible detener la importación masiva de técnicas o servicios y por lo tanto, se hace imprescindible, para lograr mayor comprensión y alcance, que estas técnicas importadas sean estudiadas y analizadas - bajo un enfoque crítico, bajo perspectivas de creatividad y bajo un trabajo de reflexión por parte de todos aquellos interesados en profundizar en estos aspectos.

Al comenzar la década de los 70, parece bastante claro que las empresas enfrentaron las demandas de supervivencia, consolidación y crecimiento en una forma notablemente diferente a las que se venían usando en los últimos años (como por ejemplo lo constituye la administración - por objetivos). Las oportunidades para los ejecutivos - claves que manejaban la organización como un sistema puramente técnico, disminuyen cada día. El gerente actual ya observa al mundo como un todo en el que las características que predominan son la variabilidad, la incertidumbre y la probabilidad.

Obviamente, el rendimiento y el "éxito" son los intereses predominantes en una empresa. El Desarrollo Organizacional es, por tanto, un método dirigido a la responsabilidad básica de la gerencia: preservar el rendimiento y el "éxito" de una empresa.

El Desarrollo Organizacional, como un ejemplo particu

lar de la ciencia del comportamiento humano aplicada, se dirige a un determinado sector de las ideas organizacionales y les da un punto de vista característico. Es importante hacer notar que el término DO, por su mera naturaleza, indica un proceso. Uno por lo tanto no aplica el DO a una empresa; uno más bien se dedica al DO, se compromete uno mismo con el DO, se participa en un proceso de DO. Mientras que el proceso del DO puede variar de una empresa a otra, sus principios básicos permanecen invariables.

A continuación trataremos de dar una visión más amplia del proceso que hay que seguir para la implantación de un programa de DO. Aún cuando sólo constituye una descripción, consideramos que de ésta surgen cuestiones sobre tal enfoque del conflicto.

Podemos mencionar que el DO es un esfuerzo planificado de toda la organización y administrado desde la alta gerencia para aumentar la efectividad y el bienestar en la organización, por medio de intervenciones planificadas en los procesos de la entidad, los cuales aplican los conocimientos de las ciencias del comportamiento.

Los programas de DO se caracterizan, porque son programas de largo alcance, es decir, tiene una aplicación durante un lapso inicial de 3 a 5 años en su primer ciclo, ya que se pretende hacer un análisis de todo aquello que en mayor o menor grado tiene que ver con una entidad.

Tal parece que éste programa es demasiado prolongado, pero si realmente se quiere que este programa sea efectivo se deben considerar muchos aspectos sociológicos, psicológicos, de medicina del trabajo, ciencias exactas, ri

lososofía-ética, ecología del trabajo, antropología, etc..

Es absolutamente necesario (sine qua non) que los programas de DO estén respaldados y administrados desde la alta gerencia, ya que estos programas son demasiado costosos.

Se busca dar la oportunidad a los miembros de la organización para que tengan influencia en la manera en que se relacionan con el trabajo, la organización y el ambiente. Se dice que hay que tratar a cada ser humano como "persona" con un complejo de necesidades las cuales son importantes, dar oportunidad a los miembros de la organización de que trabajen como seres humanos más que como fuentes de producción y motivarlos a desarrollar su potencial.

Tal vez es muy prematuro hacer una crítica a estos programas de Desarrollo Organizacional, pero hay que reconocer que si bien por un lado son benéficos para el país (en cuanto su modo de producción capitalista) puesto que las empresas se hacen más productivas; por otro lado, es cierto, que estos programas son una forma sutil de explotación de la clase trabajadora porque se les motiva y se les hace creer que forman parte importante en la toma de decisiones y que son la clase que determina el camino del progreso de un país; pero a la vez es triste pensar que estos individuos son manipulados, porque estos programas de DO son vigilados y administrados desde la alta gerencia que de hecho son los poseedores de los medios de producción. El DO es un proceso utilizado para disminuir los conflictos porque en tales condiciones del modo de producción no pueden ser eliminados.

En un programa de Desarrollo Organizacional, se tienen que analizar tres aspectos: (58)

- 1) El aspecto presente ¿Que queremos?
- 2) El aspecto futuro ¿A donde queremos llegar?
- 3) El aspecto cósmico ¿Que tanto queremos hacer en general?

Después de determinar los aspectos anteriores, explicaremos las etapas que debe cubrir un programa de DO.

A) AUTODIAGNOSTICO

El consultor asiste con el cliente, para que éste describa el "estado de salud" de la organización.

Este "estado" se refiere principalmente al medio-ambiente interno de la Organización. Este se define como el aspecto de una empresa formado por sus componentes humanos y las interacciones que tienen lugar entre ellos.- Al atender este aspecto de la organización, el DO busca establecer el grado en que el personal percibe una convergencia de objetivos a largo plazo con los de la organización. (59)

B) RECOPIACION Y DIAGNOSTICO DE DATOS

Estas etapas se pueden llevar casi al mismo tiempo, y los instrumentos para la recopilación de los datos son:

- Encuestas
- Entrevistas
- Reuniones de confrontación

Los Datos que se investigan son los siguientes (entre otros):

- Estructura Organizacional
- Clima Organizacional
- Poder

- Ejercicio de la Autoridad
- Estilos Gerenciales de Liderazgo
- Solución de problemas y Toma de Decisiones
- Comunicación
- Motivación y Conflictos intergrupales

C) PLANEACION DE LA APLICACION DEL D.O.

Para llevar a cabo la implantación del programa es necesario crear mecanismos especiales para su óptima realización, tales como la calendarización de actividades, fijación de objetivos, coordinación de trabajos entre el consultor externo e interno, flujos de trabajo real, etc.

D) CAPACITACION DEL PERSONAL INDICADO

Se debe hacer el reclutamiento y selección del personal idóneo para que la ejecución del programa de DO sea efectivo.

E) EJECUCION

Es la parte correspondiente a la aplicación de la planeación, teniendo en cuenta la relación que existe entre liderazgo y administración, cambio de conducta, cambio de cultura, cambio de valores, etc..

F) SEGUIMIENTO Y RECICLAJE SISTEMICO

Este es un punto muy importante ya que hay que tener un control constante de las actividades realizadas y con los logros obtenidos tratar de reciclar el proceso para que este no se pierda.

Las limitaciones del Desarrollo Organizacional son -
las siguientes:

- 1) No funciona cuando la Organización no está lista.
- 2) No funcionará sin una base de apoyo de los que tienen el poder (la alta gerencia).
- 3) No se sostiene frente a presiones fuertes del ambiente (por ejemplo una crisis económica).
- 4) No puede cambiar los valores y conflictos básicos de las personalidades.
- 5) Aun se confunde con un entrenamiento en Relaciones humanas.
- 6) Algunas veces no toma en cuenta el poder y la influencia de la política.
- 7) Aun no se sabe cómo entrenar a la gente a ser más tolerante con la ambigüedad, más comprometida a aprender y tomar con tranquilidad los cambios.
- 8) Los resultados se realizan en el largo plazo. (60)

Al implementar programas de DO se dice que se proporcionan oportunidades a la gente para funcionar como seres humanos en vez de recursos en el proceso de la producción. Lo anterior son fundamentos que se dicen, pero eso no es cierto porque sólo se hace más recunda la explotación -- por parte de los poseedores de los medios de producción-- sobre los que no los tienen. Tal carácter encubridor del DO tiene su base en toda la corriente positivista y funccionalista, tal como se senalo en la primera parte del ensayo.

Es punto central de nuestra investigación el tratamiento del conflicto relacionado con la perspectiva del Desarrollo Organizacional. En donde se reconoce que:

- El conflicto ó las diferencias entre la gente son una realidad inevitable e importante en la relación humana.
- Hay más probabilidad que en tiempos cambiantes y turbulentos el conflicto crezca en vez de disminuir.
- El conflicto no es más que la fricción que existe en las relaciones humanas.
- El conflicto no se puede eliminar, sino sólo manejar.

Estas son las formas en que los defensores del Desarrollo Organizacional tratan al conflicto como si fuera un fenómeno que es determinado por las diferencias que existen entre las personas o grupos al interior de la Organización, pero jamás aceptan que es debido a las contradicciones que día a día se van acrecentando en el sistema - capitalista y la lucha de clases.

Entiendase bien, que no restamos valor científico a - estos estudios, ni ponemos en tela de duda la capacidad de sus creadores (61); indiscutiblemente han sido medidas que han proporcionado nuevos enfoques en la ciencia administrativa.

Sin embargo, el estudio del hombre en la Organización, no es universal ni en su concepción, ni en su ejecución y evaluación. Tampoco se le puede abordar bajo dimensiones demasiado positivistas, ni bajo caracteres de obviedad ni de lógica. El estudio del hombre en la Organización es más complejo y más profundo, más rico, más dialéctico, más estructural, y debe estar circunscrito al contexto inmediato y mediato, externo e interno de un tiempo y un espacio bien concretos y tangibles.

X

V.2 " EL CONFLICTO Y EL DERECHO LABORAL EN
LA REALIDAD MEXICANA."

Para entender las medidas políticas de un gobierno, lo primero que debe hacer cualquier interesado es ubicarse en el momento económico que se vive, así como ver las causas que lo originan. Siguiendo un esquema marxista, se debe analizar el grado de desarrollo del modo de producción en el que se está, para poder explicar las medidas que toma el Estado, así como sus repercusiones.

Entonces, para poder explicar por que en un momento dado, en el caso de México, se decreta una ley (o se reforme) que de ciertas concesiones a los trabajadores, se tiene que analizar el grado de desarrollo capitalista que orilló al Estado a concederlas. Es así que la aparición de la Ley Federal del Trabajo, obedece a todo un desarrollo de varios factores coyunturales que lo anteceden. Más aún, no podríamos hacer un análisis objetivo si nuestros conocimientos de la realidad mexicana se limitarán a las bases que dá el Estado a través de su institución educativa, y mucho menos, si se enmarcan solamente bajo la postura capitalista que pretende hacer creer que las concesiones que se dán son las ventajas de vivir bajo este modo de producción, sabiendo que es lo mínimo que otorgan a cambio del máximo de beneficios que obtienen quienes ostentan el poder.

El surgimiento de la Ley Federal del Trabajo (L F T), no se debe a las bondades de tal o cual presidente, ni mucho menos al "Sistema", por el contrario, es lo mínimo que debe otorgar el Estado si desea continuar en el poder, manipulando el conflicto.

Para reconocer las causas que dan origen a las reformas a

la Ley Federal del Trabajo en 1970, hacemos más adelante un análisis de sus causas inmediatas. Por el momento, nos remitiremos a analizar cómo ésta LFT, al igual que sus raíces (como lo es el Art. 123 y la misma Constitución de 1917) carecen de un carácter democrático en el estricto sentido, debido a la manera en que se originan, así como por su aplicación.

Handwritten note:
H. J. ...
A. J. ...

Nos ubicamos para ello en diversas fases de desarrollo capitalista en el país, remontándonos al pasado, lo que queda claro en la mente de todos es la discordancia que existe, en cuanto al desarrollo económico entre los Estados Unidos de América y México, ello debido a que México fue una colonia saqueada tanto en riquezas como en unificación de cultura, mientras que los Estados Unidos de América, fueron unificándose para establecer sus propios procesos económicos. Esto se refleja de una manera tal, que se palpa claramente el porqué México es un país dependiente de las pautas que le señala un capitalismo más avanzado; sin embargo, no puede aspirar a ser una gran potencia capitalista, aún cuando quiera imitar los pasos de industrialización. Y no puede, porque así conviene al imperialismo, ya que México resulta un buen cliente, en cuanto a importaciones como a que también ha sido siempre (a partir de la mitad del siglo XIX) un buen asentamiento para las empresas multinacionales. Y es que los Estados Unidos de América lo han aprovechado en gran parte dada su vecindad; lo mismo pasa con el resto del Continente hacia el sur (62)

Así, mientras que en el país en la época de Juárez, se desarrollaba apenas un capitalismo mercantil, los países más avanzados (y mejor constituidos políticamente) empezaban ya a expandirse en otros países: un buen ejemplo, es

que ya laboraban en la construcción de las redes ferroviarias, en las de electricidad como en las petroleras. Esto consecuentemente, era bien apoyado por las autoridades mexicanas, quienes daban las mejores concesiones a tales empresarios, y no solo eso, adquirirían control sobre los trabajadores, al ser estas empresas sus fuentes de trabajo. Pero a pesar de ello, estos empresarios, en su mayoría extranjeros, no tenían un poder de decisión política relativamente fuerte, debido a que la débil política mexicana - (por estar muy fragmentada en el resto del país) se legislabo en base a una constitución (la de 1857) que otorgaba el mismo poder, tanto al poder legislativo como al ejecutivo; ello origino que con Porfirio Díaz, el poder ejecutivo sobornara al legislativo con el fin de tener mayor poder, lo cuál creó en este personaje un carácter despótico, mismo que impidiera el avance del capitalismo industrial, dado que se daba mayor preferencia para asuntos políticos a los terratenientes. Esto creó un ambiente de descontento en contra de una figura que había permanecido por varios años en el poder: Porfirio Díaz. El capitalismo tenía que seguir desarrollandose (tanto el interior como el multinacional) y debía tener mayor influencia política para penetrar en mayor escala económica. Entonces, aprovechando los movimientos en Rusia, el imperialismo tenía ante si la oportunidad de romper con tal dictador, para lo cual tenía que promover una lucha armada: solamente tenía que esperar a que se diera muerte a los verdaderos defensores de las clases populares (tales como Villa y Zapata, que para entonces, con gran ayuda de su carisma, ya habían difundido que la lucha por la que pugnaban era popular, mediante la matanza de varios terratenientes, sin embargo carecían de idea política bien definida) para ne-

gociar: se les reconocería en el poder político, a cambio de que se siguiera fomentando el capitalismo. Es así como V. Carranza acepta este trato, reconociéndose una Constitución con dos características fundamentales: la función de un poder ejecutivo (en una sola persona) por encima del legislativo, y, el reconocimiento en la ley de la propiedad privada, distinción exclusiva del modo de producción capitalista.

De ésta manera, lo que queda en evidencia es bastante, desde cuestionar si se trato de una revolución o de un movimiento reformista, hasta considerar al poder ejecutivo como una arma capitalista que puede manipular las leyes (de bido a su preponderancia sobre el legislativo) pero con cierta independencia, en cuanto a que posee el criterio de saber en que medida se debe permitir una mayor intervención extranjera, dada su posición.

Es entonces, como pasamos a cuestionar al Derecho que rige en nuestro país; un Derecho fundado en la estructura económica capitalista, y que por tal característica, impide la justa retribución al trabajo del obrero, así como una mayor participación en los procesos de producción y distribución como en los administrativos. Un Derecho que se basa además en la Constitución Francesa, básicamente burguesa; es así que como se analizan los procesos económicos, deben ser analizados los procesos de la superestrutura. Al cuestionar la Ley Federal del Trabajo, debe cuestionarse también su raíz: la Constitución. Al respecto, Arnaldo Cordoba, nos habla:

"... el nuevo régimen se fundo en un sistema de gobierno paternalista y autoritario que se fué institucionalizando a través de los años; en él se ha dotado al Ejecutivo de poderes extraordinarios permanentes que prevén un dominio absoluto sobre las relaciones de propiedad -

DESDE
Aqui

(artículo 127 de la Constitución) y el arbitraje de última instancia sobre los conflictos - que surgen entre las clases fundamentales de - la sociedad (artículo 123)". (63)

En esa forma, la Constitución del 17, es la constitución de un país económicamente dependiente, esto es, también en cuanto a política y Derecho se es dependiente. Aún - cuando en 1917, la Constitución y sus principales artículos, el 27 y el 123, son implantados, no así en cuanto a ejecución comienzan a regir. Y es que si la Nación es - quién decide como y cuando repartir tierras, en cuanto - al Art. 27, cabe cuestionar a quién se refiere en cuanto a Nación: si a el total del pueblo mexicano, o al interés de una clase, que es la que ostenta el poder económico. De la forma en que se han ido repartiendo las tierras sólo cuando el movimiento social es incontrolable, es la - forma en que esporádicamente se han ido otorgando concesiones a los trabajadores, en base al artículo 123. Tal - movilidad social se presenta en 1929-1930, debido a la re - cesión capitalista mundial: surge la Ley Federal del Trabajo, otorgando el mínimo de concesiones. Pero en el fin de la década de los 60, en México se vuelve a dar una gran movilidad social; es entonces cuando el Estado debe refor - mar la LFT de 1931, y otorgar mayores concesiones, para - proseguir con su bandera de "régimen populista". Así en - los siguientes capítulos analizaremos el nivel de concen - so con los trabajadores que alcanza la LFT de 1970, el ni - vel de participación de los obreros como sindicatos, y - los acontecimientos que se dieron en una etapa reciente - determinante para los años que vivimos y los futuros, da - do el control sobre la lucha de clases que ello implica.

HASTA
AQUI.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL MOVIMIENTO

OBRAERO EN MEXICO

CAPITULO VI

VI.1 ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

PREVIC A LA CONSTITUCION DE 1917

Es importante tomar en consideración, para llevar a cabo el estudio del conflicto en las relaciones laborales, los antecedentes del sindicalismo en México.

La aparición de la clase obrera en nuestro país sólo alcanza sus perfiles más definidos en los primeros años del presente siglo, con todas las consecuencias de las luchas gremiales. Es decir, durante el virreinato la libertad sindical, tal como hoy la concebimos, no pudo surgir por imposibilidad histórica; durante los primeros 35 años del México independiente, no existió por causa igual. De la promulgación de la Constitución de 1857 hasta que se inicia el largo régimen del general Díaz, la libertad sindical no se distingue, en el campo ideológico, de la libertad de asociación política, que se estima como de alcances muy grandes y que la constitución concede como "derecho del hombre".

Es idea generalmente aceptada que durante la dictadura de Porfirio Díaz, el país se integra de manera decisiva al orden económico internacional. Por la proximidad de los Estados Unidos de América, nación que vigorosamente impulsaba su desarrollo económico más allá de sus propias fronteras, México enfrenta las necesidades irresistibles de la economía capitalista con una estructura social eminentemente agraria.

Cuando Díaz tomó el control de México en 1876, la economía con la que tuvo que enfrentarse era aún de carácter agrícola. Había, unas pocas señales de industrialización como: algunas plantas textiles, fábricas de vidrio, ingenios azucareros y numerosos talleres de artesanías espar-

cidos en el país, además de que existían algunos intelectuales como abogados, médicos, profesores y escritores. La sociedad de terratenientes se dedicaba a un sistema de vida fácil, siempre ausente, ya que tenían poco interés en promover el desarrollo económico e industrial del país. La era porfiriana fué el primer gobierno mexicano que concibió una estrategia para lograr el desarrollo económico. La esencia de la estrategia consistía en tomar cualquier medida para alentar grandes inversiones extranjeras en México, con la teoría de que el capital, habilidades y mercados de que disponían los extranjeros, eran necesarios para el crecimiento de la nación.

Lograda la pacificación del país, extinguido con mano de hierro el bandolerismo que asolaba los caminos y los pueblos indefensos, inicia y desarrolla el general Díaz su gobierno con un programa en consonancia, al parecer con la evolución progresista de la riqueza en otros países: se abren las puertas al capital extranjero, se construyen ferrocarriles de importancia, se establecen Bancos, se contratan empréstitos, se organiza la maquinaria de la administración pública, se consolida y se convierte la deuda interior y la exterior, el periodismo moderno aparece, etc.

En cuanto a la verdad del progreso económico de la nación, no existía sino la eterna disputa del capitalismo extranjero, por apoderarse del mercado y de los productos mexicanos, y la lucha del gobierno por salir lo mejor posible de la opresión a que se veía sujeto, considerándose impotente para rechazarla.

Es importante mencionar que los derechos que otorga la ley a los mexicanos, es sólo por derechos políticos que nunca

han ejercido, más no derechos de clase, ya que en ésta época todo intento de asociación es considerado como delictuoso; pero la miseria propicia al proletariado a la unión y no obstante ese ambiente de dictadura de los últimos años del régimen de Díaz, surgen las primeras agrupaciones sindicales que son disueltas por la fuerza pública.

" Los casos de las huelgas de Cananea y Rio Blanco, sólo muestra de la represión del porfiriato quien también la aplica a algunos ideólogos como Ricardo Flores Magón, quien dirige intelectualmente los principales movimientos huelguísticos de la época, planteando demandas que atentan contra el "orden y progreso" establecidos en el porfiriato, lo que en la práctica se había traducido en miseria para los trabajadores y opulencia para unos cuantos ". (64)

En los años que anteceden a la revolución de 1910 comenzaron a arribar al país, procedentes de Europa y de los Estados Unidos de América, nuevas ideas sociales que pronto se filtraron y extendieron dentro de la masa trabajadora. Los portadores de esas ideas eran sobre todo políticos e intelectuales exiliados procedentes de España principalmente, donde habían sido testigos del movimiento obrero y que vieron en las insipientes y tradicionales organizaciones de trabajadores mexicanos y en sus miserables condiciones de vida, un campo propicio para echar a andar su experiencia y hacer proliferar sus doctrinas..Así, una efervescencia de teorías anarquistas, socialistas, progresistas, comenzaban a transformar a las tradicionales sociedades mutualistas dando por resultado nuevas formas de organización y de acción.

Las asociaciones mutualistas, como su nombre lo indica, tenían como finalidad que sus miembros se ayudaran entre sí

y no constituyeron un principio de lucha de clases, la transformación de estas asociaciones en círculos de obreros, si constituyeron un principio de la lucha de clases. Como se sabe las asociaciones obreras en nuestro país surgen a instancias del Gran Círculo de Obreros, a partir de 1871 promueven la fundación de sucursales en las fábricas del Distrito Federal, el Valle de México, y Estados de la República.

El Gran Círculo de Obreros agrupó a través de sus sucursales, a los trabajadores del país; primeramente, dada su importancia, a las fábricas de Hilados y Tejidos.

No era posible que el gran círculo agrupara tan sólo a obreros; en las artesanías laboraban aprendices y oficiales que eran trabajadores también.

El 16 de septiembre de 1872 se funda el Gran Círculo de Obreros que según sus estatutos, venía a romper indudablemente con la tradición mutualista, imperante en las asociaciones de trabajadores. Una larga pugna se entablaría entre los representantes obreros por fijar la tendencia definitiva de las agrupaciones: lucha política o abstención; mutualismo o cooperativismo; oposición a los empresarios o colaboración estrecha entre el capital y el trabajo; aspiración no disimulada de los artesanos.

En toda ocasión, la denuncia contra la opresión de los industriales y el despojo de que eran víctimas los campesinos. Durante 17 años el periódico " El Socialista " publicaría noticias y artículos en los que se planteaban los temas expuestos en 1872 al fundarse el Gran Círculo Obrero, que tenía por objeto:

- Mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera, ya en su condición social, ya en la moral y económica.

- Proteger a las mismas clases contra los abusos de los capitalistas y maestros de talleres.
- Relacionar entre sí a toda la gran familia obrera de la República.
- Aliviar en sus necesidades a los obreros.
- Proteger la industria y el programa de las artes.
- Porpagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios.
- Establecer todos los círculos necesarios en la República a fin de que estén en contacto los obreros de los Estados con los de la capital.

Como podemos observar, el círculo quedo definido como una organización mezcla de cooperativismo y mutualismo con rasgos todavía del sistema gremial; pero también se hace mención de algunas funciones propias del sindicalismo, como por ejemplo los puntos relativos a la protección del trabajador contra los abusos del patrón y la utilización de los medios legales para su mejoramiento.

Como ya habíamos mencionado, la violenta represión desencadenada en 1906 y 1907 señalo un cambio de rumbo en la historia de las organizaciones obreras durante el porfiriato, aunque los trabajadores continuaron sus actividades durante los cuatro años siguientes, en especial en la ciudad de México donde el anarcosindicalismo empezaba a influir sobre algunos grupos de trabajadores calificados, el mutualismo volvió a ser otra vez la influencia intelectual dominante en el movimiento obrero. " Sólo después del crítico año de 1910 surgió el Partido Liberal Mexicano como fuerza importante, al celebrar una alianza tempo-

ral con la oposición antirreleccionista contra el presidente Díaz ". (65)

La rebelión militar que inicia Madero en 1910, trae como consecuencia que se formaran gran cantidad de organizaciones de trabajadores cuya ideología iba desde el mutualismo tradicional hasta el anarcosindicalismo.

Dados los antecedentes del desarrollo económico durante el porfiriato, son principalmente las zonas industrializadas (México, Veracruz, Puebla y los centros mineros del norte - del país) donde se desarrolla con mayor actividad la organización de los trabajadores. Algunas de estas organizaciones sindicales son fundadas por la intervención directa de los obreros españoles anarquistas que llegan al país atraídos por el estallido del movimiento armado, quienes inician de inmediato una labor de organización, difundiendo al mismo tiempo el contenido de algunas obras de teoría revolucionaria, principalmente los escritos anarquistas, - que despiertan un gran interés en los trabajadores mexicanos.

Todo este vasto movimiento de organización y lucha de los trabajadores para lograr mejores condiciones de vida, trajo como consecuencia que Madero, que al principio se había mostrado pasivo en las cuestiones laborales, comenzara a tomar ciertas iniciativas a efecto de poder influir sobre las organizaciones de trabajadores. Y así en diciembre de 1911, crea el Departamento de Trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. Las actividades asignadas a este organismo fueron las siguientes:

- 1) Reunir, ordenar y publicar datos e informaciones relacionados con el trabajo en toda la República.

- 2) Servir de intermediario en todos los contratos de -
braceros y empresarios cuando lo solicitaran.
- 3) Procurar facilidades en el transporte de los obreros
a las localidades donde fueron contratados.
- 4) Procurar el arreglo equitativo en los casos de con-
flicto entre empresarios y trabajadores, y servir -
de arbitro en sus diferencias cuando así lo solici-
taran los interesados. (66)

Como podemos observar, la creación de este Departamen-
to del Trabajo fue un vacilante reconocimiento al proble-
ma laboral, pues por las funciones asignadas, nos hace -
pensar más bien en un Departamento Burocratico encargado
de publicar estadísticas. De acuerdo a los incisos 2y 4,
este departamento sólo podía interceder en los problemas
laborales cuando las dos partes lo solicitaran; esto tra-
jo como consecuencia que en poco se contribuyera a la solu-
ción de problemas laborales.

La Casa del Obrero Mundial se creó como resultado de -
la difundida frustración que imperaba ante la confusión y
falta de dirección de la gran ola de actividad obrera que
siguió al derrumbamiento del gobierno de Porfirio Díaz.
No surgió pues como una organización tipo sindical propia
mente dicha, sino más bien como un centro de reuniones y
discusiones, donde se intercambiaban ideas filosóficas y
sociales, se especulaba sobre futuros cambios sociales y
económicos y se preparaba propaganda para ser diseminada
por todos los ámbitos del país.

La ideología dominante era la anarcosindicalista, (67) -
muy común entre los españoles exiliados pues estaba de mo-
da en España.

La Casa del Obrero Mundial no se estructuró como Federación de Sindicatos Obreros y menos aún como Confederación Nacional, pero es cierto que adoptó un programa sindicalista y propuso tácticas de acción directa y violenta (sabotaje y boicot) y la huelga ordinaria como ensayo de la clase obrera para culminar con una huelga general para tratar de nivelar la balanza entre capital y trabajo.

VI.2 ANTECEDENTES SOBRE LA ORGANIZACION DE LAS CENTRALES OBRERAS EN MEXICO

Cerrada la Casa del Obrero Mundial en Enero de 1916, - el movimiento sindical responde organizado un Congreso - Obrero en la ciudad de Veracruz, convocado por la Federación de Sindicatos Obreros del D.F., en el cuál se organiza la Confederación del Trabajo de esa región, que constituye a pesar de su breve existencia, un importante antecedente del movimiento obrero organizado. En su declaración de principios resurgen con fuerza dos posiciones radicales, es decir, se acepta el principio de la lucha de clases y como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción.

Fracasado el intento de unificar en una Central Nacional a los trabajadores del país, en 1917 se realiza un Segundo Congreso celebrado en Tampico, Tams. con el mismo fin. " Estos dos congresos serían el antecedente en la creación de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) que encuadra los esfuerzos por constituir Organizaciones Nacionales del Proletariado ". (68)

Los gobiernos de Alvaro Obregón y Plutarco E. Calles, subsidiaron abierta y secretamente a esta poderosa central y dieron a sus dirigentes participación en el aparato del - Estado con puestos administrativos y de elección popular. En 1926 ya había colocado la CROM en el gobierno a un Secretario de Estado, dos jefes de departamento, cerca de - 40 diputados, 11 Senadores, y dos Gobernadores, lo que - desde luego, en esta época le da una gran influencia en la vida política del país. Como se puede observar, la actitud tomada por esta importante central denota una política colaboracionista con el régimen en turno y muestra palpable

de ello es que en las candidaturas presidenciables de Obregón y Calles fueron apoyadas en su momento por el Partido Laborista Mexicano, el cuál a su vez había sido reconocido por el gobierno.

Fortalecidos los lazos de unión entre la CROM y el Estado, algunos sectores de los trabajadores, cuyos líderes no encontraron acomodo en el nuevo aparato sindical por que no se ajustaron a la línea trazada por la nueva central formada en 1918, auspiciados por representantes de varias tendencias ideológicas, se dieron a la tarea de formar nuevas centrales obreras, pues concebían la organización de los trabajadores con finalidades distintas.

En el mes de febrero de 1921 se decidió formar la Confederación General de Trabajadores (CGT), con una tendencia revolucionaria y que reconoce al Partido Comunista Mexicano (PCM) como la única organización netamente revolucionaria.

Es necesario hacer notar, que en la constitución de esta Confederación tienen participación activa dirigentes y asociaciones de clara tendencia anarcosindicalista, que habían abandonado la CROM ó que habían recibido información ideológica de la Casa del Obrero Mundial cuando funcionaba.

El Primer Congreso de la CGT se llevó a cabo el día 4 de septiembre de 1921, produciéndose en su desarrollo un choque ideológico entre anarquistas y comunistas, al someterse a votación su separación de la Internacional Roja, a la cuál, se había adherido en abril del mismo año.

Este hecho provoca que se retiren del Congreso el Partido Comunista y la Federación de jóvenes comunistas del D.F., a partir de este momento las ideas anarquistas predominan

en esta central, por este motivo se convierte en un acérrimo enemigo de la CROM, a la que ataca denunciando constantemente la corrupción de los líderes cromistas, así como sus vinculaciones políticas con el Estado, las que no reflejaban el interés de la clase trabajadora. La CGT organizó y dirigió importantes movimientos huelguísticos y trató por todos los medios a su alcance de debilitar el poder y el control de la CROM. " La CGT no contó con el apoyo del gobierno, quien no veía con buenos ojos la propagación de las ideas anarcosindicalistas, y como agrupaba en su seno principalmente a los trabajadores de la industria textil y del transporte, se dieron acaloradas luchas entre la CGT y la CROM para lograr su control ".(69)

En marzo de 1922, mediante un Congreso Obrero Católico celebrado en la Cd. de Guadalajara, se organiza la Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT), con objeto de llevar a cabo la enciclica RERUM NOVARUM dirigida por el Papa León XIII (70), a los obispos de todo el orbe católico, el 15 de mayo de 1891. El mensaje papal en lo que atañe a la organización de los trabajadores, se concibe por esta nueva central como un corporativismo ajeno al sindicalismo de Estado y ve la solución a los problemas de las relaciones de producción en el amor y la hermandad de los hombres. Al descansar toda su base en la citada enciclica, la CNCT encuentra la solución a la cuestión obrera en la necesidad de que los empleadores den un trato digno y salarios justos; en que el Estado intervenga cuando sea necesario proteger un interés lesionado y en promover el bienestar obrero; la CNCT afirma que el Estado debe permitir las asociaciones de trabajadores a fin de que éstos puedan entrar en trato pacífico y no violento con -

los empleadores. Bajo estos principios el sindicalismo cristiano se manifestaba contrario a la lucha de clases, a la substitución de la propiedad privada por la colectiva y al uso de la violencia por parte de los trabajadores. Con motivo de los conflictos religiosos y de la guerra cristera (1926), se desintegra esta central y con ella prácticamente desaparece de la escena social del país como corriente ideológica del movimiento obrero el "Sindicalismo Cristiano".

Corresponde al gobierno de Emilio Portes Gil afrontar la crisis económica que conmovió al mundo capitalista en 1929, crisis que tendría en nuestro país repercusiones de carácter económico y social, registrándose en nuestro medio hechos de mucha importancia.

Se inició la desintegración de la CROM, central mayoritaria del proletariado mexicano, como consecuencia de su choque con el gobierno de Portes Gil y un vasto sector del obregonismo.

Se acentuó la crisis definitiva, como teoría y como escuela de acción de la clase obrera, del anarcosindicalismo representado por la vieja Confederación General de Trabajadores (CGT).

La Revolución Mexicana entro en crisis como resultado de las concesiones de Plutarco Elias Calles al imperialismo norteamericano, de 1929 a principios de 1933 prevaleció la más completa división en el movimiento obrero, ocasionado por la conducta de los líderes de la CROM que antepusieron a las demandas de los trabajadores sus intereses personales, propiciando con esta actitud, la separación de importantes grupos obreros que junto con los independientes, tratarón de formar un frente único obrero y cam-

pesino. (71)

De estos intentos unificadores, el 10 de septiembre de - 1932 se forma la Camara del Trabajo del Distrito Federal cuyos lideres, pronto se convirtieron en instrumentos del gobierno del General Abelardo L. Rodríguez.

Fracasado el intento de unificación del proletariado, en octubre del mismo año los grupos disidentes, entre ellos la CROM "depurada", la CGT, la Confederación Nacional de Electricistas (CNE), la Confederación Sindicalista de obreros y campesinos del estado de Puebla, federación local de trabajadores y la Confederación campesina del D.F., se reúnen en un congreso constituyente del 26 al 31 de octubre de 1933 con la finalidad de formar un solo organismo proletario el que se denominó Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM).

Probablemente es en el período presidencial del General Lazaro Cárdenas, cuando nuestro país adquiere en forma definitiva, sus características sociales, políticas y económicas. Este régimen se caracterizó por tres acontecimientos importantes. En primer lugar se puso término al poder y a la influencia de Calles en el gobierno mexicano a consecuencia de la decisión de Cárdenas de gobernar con entera independencia y sin intromisiones ajenas. En segundo lugar, después de emplear las facultades extraordinarias con mayor amplitud que todos sus predecesores, al final de su período presidencial Cárdenas consiguió que se aprobara una reforma a la Constitución que prohíbe el uso de tales facultades, salvo en épocas de guerra ó de emergencia nacional. Además durante su sexenio, el gobierno intensificó el control y regulación de las actividades económicas y mejoro extraordinariamente las condiciones sociales

de los trabajadores organizados, propiciando la unificación de éstos en centrales obreras.

Es pertinente mencionar que cuando nos referimos al uso extraordinario de facultades por parte de Cárdenas, es cuando él tiene como propósito cumplir con los puntos del programa de la Revolución del que siempre había sido fiel exponente, en donde suprimía los juegos prohibidos, intensificación en el reparto de tierras, apoyo a las demandas obreras cuando sean justificadas, etc. Esto desde luego, afectaba los intereses de Calles y sus amigos que ocupaban puestos en el gabinete de Cárdenas.

Por otra parte, el congreso integrado con miembros del Partido Nacional Revolucionario (PNR) se encontraba dividido: el ala radical representada por la corriente cardenista y la otra conservadora del status quo, representada por los callistas.

El 12 de junio de 1935, Cárdenas niega ser el responsable de la división iniciada en las filas del PNR y acusa a los callistas de estar descontentos porque no se les permitía manejar las cosas a su capricho. El día 14 el gobierno pide y obtiene las renunciaciones de los integrantes de su gabinete partidarios de Calles, junto con senadores, diputados, los poderes de Guanajuato, Sonora y Sinaloa, miembros de comités estatales y municipales del partido, acusados todos ellos por realizar actividades subversivas y el día 18 el PNR expulsó de sus filas al General Calles y sus seguidores. (72)

En cuanto a las facultades extraordinarias, Cárdenas las obtiene durante los recesos del Congreso de la Unión en 1935, 1936 y 1937. Todos los ordenamientos esenciales que regularon la vida económica y social de la nación hasta

el año de 1938, fueron promulgados por decretos del Ejecutivo y no por el Congreso.

Otro ordenamiento expedido por Cárdenas y quizás el más importante de los promulgados durante su período de gobierno, fue la ley de expropiación en noviembre de 1936, misma que utilizó el 23 de junio de 1937, cuando ordenó la expropiación de los ferrocarriles, y el 18 de marzo de 1938, con que nacionaliza el petróleo.

Retrospectivamente se puede afirmar que fue deseo de Cárdenas mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores organizados, intentando cristalizarlo con los siguientes hechos:

- a) Propició y apoyó la mayoría de las demandas económicas que los trabajadores planteaban a través de las contrataciones colectivas.
- b) Se reformó la Ley Federal del Trabajo, obligando a los empresarios a pagar el séptimo día.
- c) En varias regiones del país se implantó el salario mínimo general, evitando con esto la disparidad en los ingresos de los trabajadores.
- d) En febrero de 1938, se promulga la Ley General de Sociedades Cooperativas, desarrollándose de inmediato las de producción y consumo; éstas últimas con objeto de contribuir a elevar el poder adquisitivo del salario de los trabajadores, poniendo a su disposición mercancías a bajos precios.

Característica sobresaliente del gobierno cardenista fue el apoyo que les proporcionó a los dirigentes obreros para organizar lo que sería más tarde, la base de apoyo popular a su gobierno, es decir la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Federación de Sindicatos de -

Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

El 26 de febrero de 1936 surge la C.T.M., la central obrera más importante (cuantitativamente) del proletariado mexicano, pero respondiendo a un intento unificador más que a los intereses de los trabajadores, a la necesidad del gobierno de formar su base de apoyo popular tendiente a reducir las presiones de los capitales nacionales y del imperialismo norteamericano que ponen en peligro sus intereses.

La CTM nace con tendencias nacionalistas y con un franco al imperialismo, pero una vez lograda la identificación en cuanto a principios entre el Estado y la poderosa central obrera, la adhesión de masas a la política cardenista fue permanente, el movimiento obrero se ligó de tal manera a los objetivos económicos y políticos del régimen de la revolución, que cuando estos objetivos fueron alcanzados ó los círculos gobernantes consideraron que habían ido demasiado lejos, la política de masas experimento un cambio. La movilización fue permanente mientras no se consiguió consolidar la organización obrera y, principalmente, mientras no se logró asestar el golpe decisivo al poder de los terratenientes y las empresas petroleras.

Después de marzo de 1938, los grandes movimientos huelguísticos y las gigantescas manifestaciones que venían conmoviendo al país desde 1935, desaparecieron rápidamente, y comenzó a apoderarse de las conciencias la idea fraguada de antemano, de que una vez hechas las conquistas había que defenderlas y conservarlas.

La clase obrera sabía por primera vez en su historia, lo que es el triunfo (económicamente) sobre sus enemigos de clase y la solidaridad en su lucha, sin embargo su movi-

miento fue traicionado, porque iban forjando paso a paso irremediablemente, un grillete que, acabaría por estrangul^ular su independencia y su organización.

En marzo de 1938 el Partido Nacional Revolucionario (PNR) fue reemplazado por el Partido de la Revolución Mexicana (PRM), a efecto de que participaran grandes núcleos de la población en la vida política del país a través de cuatro sectores: obrero, agrario, militar y popular; la Confederación de Trabajadores de México (CTM), representaba al grueso del movimiento obrero organizado dentro del partido. El encuadramiento de la CTM como sector del PRM en 1938 no fue gratuito al gobierno de Cárdenas, pues a partir de las elecciones de 1937, un gran número de dirigentes obreros y campesinos llegaron al Congreso de la Unión. De esta forma, el partido controlaba a los dirigentes a través de las posiciones políticas, y estos se comprometían tácitamente a aportar sus contingentes organizados en sindicatos al partido. Esta relación con algunas variantes, ha prevalecido hasta la actualidad.

Los sindicatos de burócratas tienen características propias que los diferencian de los regidos por el apartado "A" del artículo 123 constitucional y su reglamento, la Ley Federal del Trabajo, que señala con claridad y precisión como objeto de las coaliciones y sindicatos, el luchar por la contratación colectiva.

Por otra parte, si bien es cierto que la Ley federal de trabajadores al servicio del Estado reglamentada por el apartado "B" del artículo 123 constitucional, reconoce a los trabajadores el derecho de asociación profesional con las modalidades señaladas en el artículo 67 de la propia ley, que establece que los sindicatos burócratas tienen -

por objeto " El estudio mejoramiento y defensa de sus intereses comunes ", este criterio puede hacer pensar que es una función de los sindicatos de los servidores del Estado, el tomar acuerdos para mejorar sus condiciones ó el pretender la celebración de un contrato colectivo de trabajo, sin embargo, los sindicatos de burócratas no pueden pretender al mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus agremiados, por que estas condiciones son fijadas cada seis años por los titulares de las unidades burocráticas, oyendo a los líderes de los sindicatos. (73)

La primera organización que agrupo a los empleados al servicio del Estado fue la Federación Nacional de Trabajadores del Estado (FNTE) encuadrada en el seno de la CPM (en 1936), pero la FNTE planteó a Cárdenas las demandas de la burocracia, consistentes en aumentos salariales y de seguridad en el empleo y en el sentido de que los servidores públicos se debían organizar al margen de la central más poderosa; para tal efecto la Secretaría de Gobernación expidió la convocatoria para celebrar el congreso constituyente del 29 de octubre al 2 de noviembre de 1938, con la finalidad de formar la central única de los trabajadores al servicio del Estado, la FSTSE (Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado).

Con estos hechos los trabajadores fueron obligados a organizarse bajo control del Estado (FSTSE) y el ser incorporados a las filas del PRM.

CONTROL DEL ESTADO

CAPITULO VII

VII.1 LAS LUCHAS DEL SINDICALISMO DE

1970 A 1976.

Pocas veces la situación del movimiento obrero oficial y de la CTM en particular había sido tan delicada; al desprestigio generalizado que la había ido invadiendo paulatinamente se sumaba ahora un factor preocupante: Las intenciones renovadoras del presidente de la República en este período, Luis Echeverría Álvarez. El primer punto, el desprestigio, no inquietaba mayormente a los líderes obreros a condición de no perder el apoyo gubernamental; pero el caso era que sus relaciones con el poder público ó por lo menos con su ala reformista, se habían deteriorado seriamente y, aún cuando para entonces ya gozaban de un cierto grado de autonomía, el desenlace podría llevarlos a militar en la oposición.

Por otro lado, el sindicalismo independiente lograba reivindicaciones que el oficial se mostraba incapaz de obtener, y avanzaba a expensas de las organizaciones del Congreso del Trabajo para preocupación no sólo de los dirigentes de éste sino de los empresarios.

Ante tales circunstancias, los líderes oficiales decidieron emprender acciones que los ayudaran a recuperar la autoridad moral perdida ante la masa trabajadora y que a la vez mostraran al gobierno la fuerza e independencia que habían alcanzado. Esas acciones fueron la petición de la semana de 40 horas y las luchas por aumentos extraordinarios de salarios (estas son luchas que caracterizan este período).

Era ésta una vieja idea que la CTM exponía de tiempo en tiempo y que ahora resucitaba: 40 horas de trabajo por semana (en vez de 48 horas) repartidas en 5 días (en vez de 6) y descanso de los dos restantes con su respectiva paga (56 horas en total). Las primeras declaraciones en tal -

sentido produjeron un primer enfrentamiento verbal con los empresarios. "En el curso del año de 1972, se expedieron dos decretos, uno en agosto y otro en diciembre, concediendo la semana de 40 horas a los empleados bancarios y a los burócratas, respectivamente, lo cuál sirvió para lanzar una campaña a fondo por parte de los líderes oficiales". (74)

Su petición se basaba en el argumento de que un horario menor sería un aliciente para que los trabajadores pusieran más empeño en sus labores, aumentándose así la productividad en la empresa, lo cuál favorecía el crecimiento económico del país y por lo tanto beneficiaría a la economía. Paralelamente, la medida constituiría una ayuda para resolver el problema del desempleo que estaba llegando a un estado en el que podrían originarse desórdenes, pues un tercio de la población económicamente activa (ver cuadro 1) carecía de trabajo; un mayor empleo sería, a su vez, fuente de mayor consumo. Además, los cambios experimentados en la industria y en la técnica hacían obsoletas las disposiciones legales existentes.

La CTM señalaba que la semana de 40 horas era una medida para lograr la redistribución de la riqueza, para afirmar la industrialización del país con justicia social, para que las maquinas sirvan al hombre y no éste a ellas, para que los trabajadores disfruten y aprovechen las posibilidades para el estrechamiento y óptimo desarrollo de los vínculos familiares, logren la recuperación de su fuerza de trabajo, cuidado de la salud y elevación de su nivel cultural.

" En los medios empresariales la demanda de la CTM produjo alarma y la respuesta no se dejó esperar: total oposición a concederla. El centro patronal del Distrito Federal -

(CPDF) y la Coparmex analizaron las consecuencias de la -
reducción de la jornada de trabajo y exponían su posición".

(75)

El CPDF argüía que la semana de 40 horas implicaría una -
reducción del número de horas-hombre trabajadas y en el -
volumen de los artículos producidos ó de servicios presta-
dos, lo que daría lugar a que la producción se redujera -
en un 16.67%, aumentando costos en detrimento de los con-
sumidores, que aparentemente eran los favorecidos.

Las ventajas de la reducción de horas son evidentes e in-
contestables para los trabajadores. Las desventajas en re-
lación con su ingreso real son indirectas y sólo sería po-
sible adoptarla si la productividad por hora-hombre se -
aumentara en el mismo porcentaje de la reducción de la -
jornada, cosa que es casi imposible en nuestro país.

Por otro lado, los líderes obreros enarbolan la semana de
40 horas conscientes de la popularidad de la medida, popu-
laridad derivada de las masas trabajadoras que ignoran -
las consecuencias de tal demanda, ya que los líderes nun-
ca las mencionan.

La Coparmex, por su parte, refutaba cada uno de los argu-
mentos esgrimidos por la CTM a favor de su demanda. En -
cuanto al empleo, la organización patronal creía que la -
reducción de la jornada podría producir el efecto contra-
rio al sostenido por los líderes puesto que para muchas -
empresas sería irresistible la tendencia a la automatiza-
ción; la capacidad de compra no se elevaría puesto que a
un generalizado aumento en los costos (y por lo tanto de-
los precios) no correspondería un incremento en el ingre-
so de los trabajadores.

Los medios sindicales rechazaban todos los alegatos patro-
nales; el principal de ellos el de los costos, era refuta

do por Fidel Velázquez diciendo que su elevación sería en realidad de sólo un 3% y que por tanto podría ser fácilmente absorbido por las empresas para evitar la inflación, y respecto a los trabajadores no sindicalizados, el mismo - líder aseguraba que no quedarían fuera del horario que se pedía, pero en ningún caso daba mayores explicaciones.

Ante la firmeza patronal que se manifestó desde un principio, Velázquez adoptó una posición drástica: la semana de 40 horas no estaba a discusión, sino sólo la forma de implantarla; la CTM estaba, según su líder, en condición de tomar por ella misma la jornada laboral de cinco días a la semana y si los patrones no accedían, los cetemistas - se la tomarían sin esperar reformas a las leyes, que tal vez llevarían a una lucha tremenda contra la clase patronal (se recrudecen los antagonismos entre capital y trabajo), y si ésta pretendía contener el mejoramiento de los trabajadores vendría el estallido y no quedaría en México un sólo patrón. La clase capitalista estaba en una encrucijada de "dar la bolsa ó la vida".

" Según Fidel Velázquez, la central obrera no actuaría - circunscrita a los marcos de la revolución, sino que tratará de hacer de esa revolución, una nueva del proletariado, que traiga como consecuencia la reivindicación de los trabajadores ". (76)

El 12 de marzo de 1973, el presidente Echeverría dispuso la creación de un grupo tripartito (gobierno, obreros y - patrones) para estudiar el asunto de la jornada de 40 horas semanales; el 3 de mayo siguiente se reunió dicho grupo bajo la presidencia de Porfirio Muñoz Ledo (Secretario del Trabajo) y se contó con la asistencia de la Federación de Trabajadores del D.F. (FTDF), la Confederación Revolu-

cionaria de Obreros y Campesinos (CROC), los Sindicatos de Petróleros y Telefonistas, y la Confederación Revolucionaria de los Trabajadores (CRT), etc.

A partir de la decisión de hacer intervenir a la tripartita, la CTM, en su LXXXII Consejo Nacional acordó que en todos los pliegos de peticiones y emplazamientos de huelgas por incumplimiento, revisión y celebración de contrato colectivo, se incluyera la demanda de la semana de 40 horas y así el Comité Ejecutivo Nacional envió una circular urgente a todos los Secretarios Generales de las Federaciones Estatales y Regionales para pedirles la realización de concentraciones masivas mítines en apoyo de la petición, tales actos debían ser continuos hasta que se obtuviera una respuesta favorable.

El 8 de abril se llevó a cabo, una serie de mítines en el país: 28 sindicatos nacionales de industria se concentraban en la ciudad de México, otros en Tlaxcala, Morelia, Acapulco, Naucalpan y Tlalnepantla en el Edo. de México. La campaña, sin embargo, fué abandonada bien pronto y el sexenio terminó sin que se lograra avance alguno respecto a la semana de 40 horas; pero el gobierno y su ala sindical encontraron rápido un punto de coincidencia que los encaminaba a la reconciliación, esto es, los aumentos salariales de emergencia. A ello se dedicaron a partir del segundo semestre de 1973.

Todo pareció como si al movimiento obrero se le otorgara una cosa por otra (aumento del salario mínimo a cambio de la semana de 40 horas). Este cambio surgió como una necesidad, ya que se pone en peligro la estabilidad de los intereses capitalistas y del mismo gobierno. (77)

Uno de los conflictos que pusieron en evidencia a la impo

sibilidad de llegar a una conciliación de clases fué el - que se derivó de los aumentos salariales extraordinarios, donde el Estado tuvo que manejar la situación predominante con criterios políticos, intentando que la lucha de - clases no rebasara los límites establecidos, lo que no pocas veces estuvo a punto de suceder.

En efecto, el 9 de agosto de 1973, el Secretario General sustituto de la F.T.D.F, Joaquin Gamboa Pascoe, anunció - la decisión del movimiento obrero organizado al que pertenecía de demandar, fuera de las negociaciones normales - permitidas por la ley, un aumento salarial del 33% para compensar el alza de los precios, petición que de inmediato fue secundada por el Congreso del Trabajo.

Esta solicitud tenía su razón de ser. La pérdida del poder adquisitivo de las clases trabajadoras no sólo se derivaba del proceso inflacionario, sino que se agudizaba - por la falta efectiva de pago del salario mínimo. En efecto, en abril de ese año, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM) advertía que el salario no era respetado - en todos los centros de trabajo. Este elemento aceleraba el descontento de las clases trabajadoras y ponía en peligró la estabilidad del control obrero, en virtud de que - la burócracia sindical se presentaba en principio como el obstáculo principal a una demanda por aumento de salarios. Por otro lado, desde junio se había suscitado un enfrentamiento verbal entre la burguesía y la dirección del movimiento obrero oficial, que salió en defensa del Plan Antiinflacionario de Luis Echeverría. En un primer momento, - el Plan no fue bien visto por la burguesía que consideraba que el Estado estaba interviniendo demasiado en la vida económica, lo que podía terminar en una dictadura eco-

nómica; el sector empresarial arguyó que la inflación debería ser combatida mediante una política financiera justa y señaló la necesidad de que las empresas del Estado fueran trabajadas con criterios de rentabilidad. De paso, se advirtió la inconveniencia de un aumento de salarios.

El sector obrero respondió acusando a la burguesía de ser el principal causante de la inflación y haciendo suyo el Plan Antiinflacionario; la CROM argumentaba, por ejemplo, que el plan tendía a beneficiar a las clases trabajadoras y que la productividad no podía estar basada en la explotación de los trabajadores. Fidel Velázquez, por su parte, amenazó afirmando que la clase trabajadora y especialmente la CTM estaba a favor de la política del presidente - Echeverría.

La inflación, pues, se presentaba desde entonces como un fenómeno que enfrentaba a la clase obrera y a la burguesía y que amenazaba con provocar mayores conflictos, poniendo en peligro no sólo a la economía sino también a la estabilidad política, al alterar gravemente la correlación de fuerzas. (78)

El Estado, pues, entendía la necesidad de un aumento salarial que restableciera el poder de compra de los sectores populares, lo que encajaba perfectamente con su intención de ampliar el mercado interno por ese medio, aunado a los ya establecidos (Infonavit, Fonacot, etc.), todo ello como parte de una política que permitiera la dinamización de la economía. Pero también, la presión que ejercía el sindicalismo independiente (que se caracterizaba por dos demandas muy ligadas: aumento salarial y democratización de los sindicatos, y que cobraba cada vez más fuerza y empezaba a invadir el marco sindical oficial) puso su grano -

de arena para que se levantara la demanda de aumento de salarios. Así, la necesidad del aumento no sólo se hacía imperiosa como una medida económica, sino también como una medida política que permitiera de momento frenar a la insurgencia sindical (ver cuadro 2), que estaba en condiciones de canalizar el descontento de las bases trabajadoras y agudizar así en forma incontrolable los conflictos que se derivaban de la inflación; por lo demás, ese paso favorecía al mismo tiempo la imagen del Estado ante los trabajadores.

Esta demanda de aumento salarial, como es obvio, sólo podía ser encabezada por las centrales obreras del Estado si quería hacerse efectiva, sin por ello provocar una mayor movilización de las bases trabajadoras, lo que de paso representaba una coyuntura propicia para recobrar el prestigio de la CTM, y evidenció, por lo demás, que no era tan fácil saltar por arriba de la burocracia sindical mas "antigua", como al parecer pretendía Luis Echeverría en sus primeros años de gobierno.

Por lo que a la burguesía respecta, la petición pareció desconcertarla en un principio y se presentaron algunas discrepancias en su interior. La respuesta inmediata fué en el sentido de calificar de exagerada la demanda y considerar que cualquier aumento de esa naturaleza aceleraría la carrera alcista del costo de la vida; sin embargo, la Canacindra reconoció la necesidad del aumento, haciendo la salvedad de que debía darse en el marco de las negociaciones contractuales estipuladas por la ley y en una proporción menor a la solicitada, de manera que el incremento no acelerara la inflación.

Ahora bien, en este conflicto podemos distinguir dos eta-

pas, que se refieren a los mecanismos de lucha utilizados por los representantes obreros. La primera, que es sólo - una presión verbal (a la vez amenazante y conciliadora como suelen ser las declaraciones del sindicalismo oficial) en donde se advierte a la burguesía que no debe emplear - medidas de presión contra lo que es una "actitud progresista del régimen", pero a la vez deja la solución al arbitrio de los empresarios y sólo advierte la posibilidad de pasar a utilizar las vías legales, es decir, de llegar a un paro nacional, y la segunda, una presión material, - que arranca a partir de la decisión del Congreso del Trabajo de emplazar formalmente a huelga, hasta la solución del conflicto.

La primera etapa duro aproximadamente 20 días donde no hubo ningún acuerdo con los patrones, por lo tanto los emplazamientos se presentaron el día 13 de septiembre y las - huelgas estallarían el 1 de octubre de 1973. (ver cuadros 5 y 6).

Antes de eso, en el informe anual de septiembre del presidente, se anunció un aumento de emergencia al margen de - la revisión respectiva para el bienio 1974-1975, lo cuál - fué recibido por el sector obrero como un apoyo decisivo - y no dejó de constituir un nuevo revés para la iniciativa privada; ambos actores habían comprendido que el Estado - había asumido el papel de árbitro supremo. (79)

En efecto, el Estado estaba decidido a tomar parte en esta lucha favoreciendo a los trabajadores, lo que además era indispensable para continuar con el proyecto económico y político de Echeverría.

Con esta medida, pues, el Estado trataba de ampliar sus - márgenes de representatividad y restablecer su legítimi-

dad, que se había visto muy amenazada por los movimientos campesinos y populares y el avance del sindicalismo independiente que ponían en tela de juicio las "Instituciones de la Revolución."

Al mismo tiempo, le servía para frenar, de momento, las presiones de la iniciativa privada que luchaba por ejercer de manera más directa el poder y tomar a su cargo la dirección de la política económica y social, demandando un giro más represivo. Esta presión constituía un obstáculo para los fines de la llamada "apertura democrática" - que tendía a capturar un mayor número de fuerzas y asegurar la legitimidad del Estado, lo que resultaría imposible con una política abiertamente antipopular.

La agudización del conflicto subía rápidamente y las prácticas continuaban rotas. Debido a esto L.E.A. tuvo que atender el problema, en donde el aumento salarial del 33% se iba a discutir de acuerdo con las leyes, y que sin duda habría ajustes de acuerdo a la capacidad económica de cada empresa. Estas declaraciones daban la pauta para un posible arreglo: al tiempo que se señalaba la necesidad de un aumento salarial, conforme a las leyes, ponía sobre la mesa una carta que permitiera a los empresarios manobrar con el aumento, negociando de acuerdo a la solvencia de cada empresa.

Esta fue una táctica utilizada por el Estado en donde el capital y el trabajo pudieran negociar su situación y donde quedaría más ó menos librado del conflicto que encaranaban estos dos factores de la producción.

A partir de este momento, y pese a que las centrales obreras manifestaron su decisión de negociar con la clase patronal, la lucha recrudeció, ya que estos no querían acce

der a las peticiones de la clase obrera y estaban dispuestos a luchar hasta las últimas consecuencias, con una clara intención de obligar al Estado a definir su posición. En privado, los dirigentes de Concamin, Concanaco y Coparmex analizaron la posibilidad de establecer la Revisión Anual, no Bienal, de los contratos colectivos de Trabajo. Al parecer, ésta era una de las mejores opciones consideradas por los empresarios, en virtud de que con esa medida los trabajadores podían obtener aumento de salarios de acuerdo con la capacidad económica de cada empresa, dependiendo también del momento económico anual.

Los días anteriores al estallido de las huelgas programadas fueron de intensa actividad en las negociaciones, pero afortunadamente el día 13 de septiembre el Congreso del Trabajo llegó a un convenio que consistía en un aumento del 22% (posiblemente presionado por el Estado) a todos los salarios menores de 5000 pesos mensuales, con retroactividad al 1 de septiembre. Los salarios que excedían de esa cantidad recibieron un aumento de 1,100 pesos mensuales. Los trabajadores que firmaron contrato colectivo entre el 1 y el 31 de agosto, recibirían una nivelación al porcentaje acordado.

Para el día 19, el 70% de las huelgas había sido conjurado en todo el país, mediante arreglos, convenios y desistimiento. La política seguida después del acuerdo por las autoridades del trabajo, empresarios y la burocracia sindical; encaminada a la desmovilización daba resultados.

En las empresas de participación estatal se concedió el 22% de aumento, a excepción hecha a Cordemex y Sidena que se fueron a la huelga. Pemex, por ejemplo, obtuvo además del 22%, una cantidad de 20 pesos diarios para los jubila

dos; del aumento conseguido, el 16% se aplico a los salarios tabulados y el resto a la ayuda de renta.

" El día 20, de las 42,000 empresas emplazadas aproximadamente, sólo 370 continuaban en huelga. Se había concedido prórroga en las industrias de Radiodifusión, Cinematografía, del azúcar, textil, aviación, química, y hulera; estos conflictos fueron en su mayoría resueltos en los días siguientes ". (80)

En los ejemplos aqui desarrollados: aumentos salariales y lucha por la implantación de la semana de 40 horas, pueden observarse tanto las posibilidades como las limitaciones de la acción del sindicalismo oficial. Es evidente que la tesis de la total dependencia de las centrales propiciadas por el gobierno, pero muy especialmente de la CTM no es tan válida como hace unos sexenios; paulatinamente, - hay que reconocer, ha ido adquiriendo un poco de autonomía que la convierte en un interlocutor con el que se tiene que contar en la elaboración de la política laboral e incluso en la de un proyecto nacional. " Puede el sindicalismo oficial, en un momento dado, realizar una movilización obrera que conduzca al gobierno a modificar a una ó a otra ".(81) La fuerza que tiene un solo sindicato por ejemplo el de los trabajadores petroleros seria suficiente como para paralizar parte del país. Pero al mismo tiempo los compromisos adquiridos, los intereses creados, constituyen un elemento que atenúa tal posibilidad y esto colocaría a la dirigencia sindical ante la disyuntiva de defender las reivindicaciones de los trabajadores, enfrentandose al Estado, ó bien hacer causa común con éste y apoyar las medidas que se adoptaran para suprimir el descontento.

VII.2 CONTROL DEL ESTADO EN LAS CLASES TRABAJADORAS.

La razón por la que varios autores de Historia de México quieran comparar el estallido de la "Revolución Mexicana con la Revolución Rusa", es simplemente el pretender adjudicar un carácter proletario a tal movimiento en México. No podemos ser tajantes en que nuestra "revolución" - no sea proletaria, ya que fué por los proletarios pero no para ellos mismos. Como señalabamos en la parte de antecedentes del sindicalismo, sí hay una corriente extranjera no capitalista anterior a la expedición de la Constitución de 1917, la cuál es del anarcosindicalismo, pero tal corriente no pudo ser expandida de tal forma en el país, dado que la coyuntura económica que se presentaba a principios de este siglo contemplaba meramente un futuro desarrollo capitalista, motivado de una creciente (y en ese momento mínima) intervención extranjera, la cuál pretendía estar presente no solamente en el ámbito económico, - sino también en el político (aunque muy discretamente).

Así pues, el descontento popular contra el régimen de Porfirio Díaz, era fomentado además por el gran capital - extranjero, que se veía imposibilitado en gran parte por la política terrateniente. Fué así que la gran mayoría de las clases populares tenían un espíritu combativo para - conseguir mejores condiciones económicas, pero no hubo - una facción perfectamente interesada en guiarlos a tomar conciencia política. Es por ello que entrecomillamos la - palabra "Revolución Mexicana", dado que en un estricto - sentido del término (en sentido marxista), una revolución implica el cambio de posesión de los medios de producción, de una clase por otra, y que en un régimen capitalista le

correspondería a la clase obrera y campesina sobre los capitalistas, fueran terratenientes o burgueses. De esta manera, se presentó una nueva reforma en el estado mexicano, ya que lejos de poseer medios de producción el proletariado, únicamente se dio un paso adelante en el modo de producción capitalista, al suprimirse un régimen terrateniente de carácter capitalista mercantil a un régimen burgués que apoyaría al capitalismo industrial.

Dicho así, y tomando en cuenta que actualmente aún somos regidos por la Constitución Política de 1917, podemos explicar de mejor manera los conflictos que se han venido dando tanto en el ámbito laboral como en el referente a la repartición de tierras (sin embargo no podemos profundizar en éste último, ya que sólo nos concierne en nuestro ensayo lo referente al artículo 123 constitucional y a su Ley Federal del Trabajo), a lo largo de estos años.

No cabe duda, que el Estado es el encargado de mantener y fomentar el modo de producción capitalista, (82) y que mejor que una Constitución Política con tal carácter burgués en la cuál pudiera apoyarse desde sus primeros pasos (1917), pero que al mismo tiempo implicara (aún cuando solamente fuera en el papel) un colaboracionismo del Estado con el pueblo. Y es que si bien, por una parte se erige en tal ley la propiedad privada (característica burguesa), - también se les otorga a los mexicanos el derecho de exigir tierras cuando las trabajen, así como de mejorar sus condiciones de trabajo, en los casos campesino y obrero respectivamente. De este modo, varios burgueses creyeron - haber sido traicionados con los dos principales artículos de esta Constitución, pero el tiempo les dio la respuesta, en el sentido de que no es lo mismo establecer las leyes- que ejercerlas. Ello no quiere decir, que el Estado mexi-

cano no haya concedido el mínimo de tales derechos, sino que los ha ido dosificando de tal manera que, en el justo momento, ha logrado disminuir conflictos o conseguir consenso, según su conveniencia.

Si bien el lapso de 1970 a 1976, es el que más nos interesa en nuestro ensayo, es natural que si seguimos un método crítico no nos enfoquemos solamente a ese período entendiéndolo por sí solo. Se requiere entender sus antecedentes, tanto como de la evolución histórica social, económica y política, para lograr entender mejor el porque de esos conflictos, que actualmente se han agudizado.

VII.2.1 EL ESTADO Y SU "POLITICA DE MASAS".

El Estado resultante de la Constitución de 1917, tenía que ser un Estado burgués si deseaba ser reconocido tanto por las presiones burguesas internas como las del imperialismo. De la misma forma, tal Constitución debería concentrar en sus preceptos, situaciones que dieran la imagen - de beneficiar al pueblo. De lo anterior, podemos deducir- que la relativa independencia del Estado Mexicano, se halla comprometida en tres aspectos fundamentales. Primero, en el aspecto económico, se comprometio desde sus inicios con el gran capital extranjero, derivando (a cambio de la industrialización y "desarrollo" del país) una crisis profunda, característica de los países con economía dependiente, y que se traduce en el deterioro del capitalismo interno así como de las condiciones de subsistencia de sus trabajadores, ya que se dá preferencia a la plusvalía de las corporaciones extranjeras. De este punto, que abarca todo lo referente a la crisis económica, se desprenden los siguientes.

Segundo, en el aspecto social, el Estado, a través de su-partido, confederaciones, sindicatos y agrupaciones aplica una política de masas con el objetivo de tener concenso - con los trabajadores para lograr su control.

Tal política de masas se funda en el sentido de manejar - en el papel y con palabrería (teoría) una colaboración - con las masas, aunque en la praxis no sea así. De modo - que cuando se manifiesta el descontento por no coincidir la praxis con la teoría, el Estado a través de estos anaratos ya mencionados, decide controlar por medio de mecanismos que van desde la mínima reivindicación económica - hasta la coacción armada. Para ello, el Estado tiene en -

sus leyes un apoyo valioso, ya que en ellas dispone que es lo legal y que no. Y por supuesto, lo que va en su contra (en contra del modo de producción capitalista) es ilegal, y hay que eliminarlo. Muy ligado a ello, se encuentra el tercer punto, que ya mencionamos en cuanto a las leyes, y que tiene que ver con el compromiso político tanto con el capitalismo mundial (para lo cual debe mantener el orden capitalista) como con el interno, y que se manifiesta mediante la emisión de leyes laborales, que consigan el desarrollo del capitalista, primordialmente con la política que siga, dictada de una ley laboral, también aplicada a su conveniencia. (83)

Todos estos compromisos, le derivan una ineficiencia - socio-política y económica, ya que debido a su condición dependiente, no puede el Estado lograr un mayor desarrollo, ni interno ni externo que le permita crecer como pretende, por lo que se ve inserto en una manifestación de conflictos, propios del sistema, y a la que tiene que apaciguar con diversas estrategias.

La política de masas, comienza a aplicarse a partir de que en el artículo 123 de la Constitución de 1917 se impulsa el derecho de huelga así como el de unión.

Los primeros períodos presidenciales (en los que el poder Ejecutivo disponía de un mayor poder que el del Legislativo y del Judicial), fueron de gran movilidad social ya que aún la gente se estaba adaptando a un nuevo régimen; se promulgó la captación de líderes regionales que bien - podrían servir al Partido del Estado para su identificación con el pueblo. Sin embargo, tuvo que correr aún más sangre para convencer a todo el pueblo que se tenían que acatar a este nuevo orden social. Más el compromiso que tenía el

Estado con el capitalismo industrial extranjero, influyo para que también el país fuera afectado por la recesión mundial: al interior del país, se vislumbraba una gran cifra de desempleo, gran movilidad social, por lo que debía de implementarse las estrategias de control.

La política del Estado había tenido para entonces el antecedente de un gran movimiento sindical, permitido por Plutarco E. Calles, con el fin de limitar el poder absoluto del capitalismo, "sirviendo en ocasiones hasta para protegerlo de posibles ataques que lo destruyan". (84) Pero tal participación del sindicato debía tener como visión luchar sólo por fines económicos, ya que si se abarcaba un plano más elevado, como lo es la política, entonces, según él, disolvería los fines económicos logrados.

Y es en estos primeros regímenes presidencialistas donde, se acentúa el interés por maniatar al obrero en una concientización de clase que le pudiese hacer justicia. Para Marx, el paso que da la base al trabajador para lograr una conciencia (y participación) política, lo es la lucha por sus reivindicaciones económicas; esta lucha no es individual, sino por un organismo de vanguardia integrado por los elementos más avanzados de la clase obrera, requiriendo de un conocimiento exacto de las clases sociales, el Estado, las formas de lucha, el proceso histórico entre otras bases, para adquirir esa conciencia política.

Tal organización vanguardista, puede ser, o bien una organización económica con meros objetivos de satisfacción económica sin transformar al régimen, o bien un partido que busca la revolución de la sociedad para que el proletariado tome el poder y destruya las clases sociales.

En el caso mexicano, el proletariado se enfrenta en -

una organización vanguardista meramente económica, dado - que se organiza bajo la vigilancia del Estado burgués. - Sin embargo, y aún en nuestros días, esta forma de lucha sindical constituye, en cuanto unidad y organización, una base para su organización política. Para constituirse como verdadero Partido de clase, debe comenzar por transformarse el seno del movimiento obrero, con tres aspectos - fundamentales, tal como lo señala Serge Mallet; refiriéndose al caso de Francia: (85)

- a) El rechazo de la legislación burguesa del trabajo. Se trata de una reacción contra varios años de participación conflictiva y de doloroso aprendizaje de la astucia patronal por parte de los militantes: rechazo del preaviso, de los despidos, ocupación de - locales, etc.
- b) Carácter de las reivindicaciones. Control de las escalas de salarios, del reparto de los puestos, de - las cadencias, de la duración del trabajo y de la - forma en que esas reivindicaciones son no pedidas - sino impuestas primeramente y luego negociadas.
- c) El ejercicio constante de la democracia sindical en la base (asambleas de fábricas, de talleres, ante - las cuales los delegados se explican y donde las decisiones son tomadas entre todos).

Estos aspectos bien podrían ser la solución a los problemas de participación de los trabajadores, pero deben - darse (y se darán en el momento en que se rompa el hilo - por lo más delgado) en una situación coyuntural determinada. El caso en México hace cincuenta años, fue abordado - por el Partido Comunista (el verdaderamente reaccionario, no el que hoy conocemos con tal nombre y que actúa como - parte adicional del espectáculo del Partido del Estado),

aunque en los dos primeros aspectos, dada la aparición de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sin embargo, debido a la aún entonces débil estructura política del Estado, los comunistas se enfrentaban a un país sin canales a través de los cuales las fuerzas sociales pudieran manifestar sus intereses, a un gobierno corrompido, por lo conjuntado es to a su radicalismo y sectarismo manifestado por ellos, - "eran las víctimas propiciatorias de los oportunistas y - amarillistas que se proponían conquistar el favor del gobierno y de los patrones, y en una lucha como ésta, por - supuesto, los comunistas llevaban casi siempre las de per der". (86)

A inicios de los 30, el Estado burgués tenía en cuenta el peligro de rebeliones que se corrían en su contra, ante - la presencia por un lado, de las tendencias socialistas, y, por el otro de la grave recesión económica, por lo que se debían tomar medidas de control: primordialmente, se - debían aprovechar las diversas agrupaciones de trabajado - res, centralizandolas para un mayor control; de ahí en - adelante, se reforzaría la política de masas. De igual im - portancia, reconociendo la disminución en la demanda in - terna y el aumento en la movilización social, se debía emi tir una ley laboral que si bien a corto plazo les signifi - caria una leve disminución en las utilidades a los capita - listas, a mediano y a largo plazo les permitiría tener - más sometida a la fuerza de trabajo. Al mismo tiempo, aun - que fuese en teoría, se controlarían las manifestaciones obreras al "legalizar" el mínimo de sus peticiones econó - micas.

Pero los dos anteriores puntos se pueden explicar mejor, si se analizan por separado, aún cuando sabemos que están

intimamente vinculados. Primero analizaremos la ley laboral, y posteriormente la política del Estado en las agrupaciones obreras.

VII.2.2. EL ESTADO Y LA LEGISLACION LABORAL

Anteriormente mencionábamos que el Estado se vale de sus leyes para conseguir sus propósitos de dominación, en las que sus preceptos son los más "justos y verdaderos". Aplicando estas leyes referentes a concesiones hechas al pueblo, el Estado lo hace dosificadamente, de manera que en época de crisis se otorgue lo justo teóricamente, es decir, en la práctica usualmente se otorga el mínimo.

Las contradicciones del capitalismo se hacen presentes en mayor proporción en los países de capitalismo dependiente. La continua movilidad de las fuerzas productivas, así como el menos activo desarrollo de las relaciones sociales de producción, desencadenan las crisis en el sistema. Esto se presentó en el inicio de la década de los treinta; dado que coyunturalmente se conjugaba el asesinato del presidente de México, Alvaro Obregón, en 1928, con una lucha fuerte para lograr la hegemonía política en la que los grupos en el poder eran los protagonistas, se resentía aún más los efectos de la gran depresión del período de 1929-1933.

Al respecto de la crisis capitalista, Vicente Lombardo Toledano, líder político obrero (que sólo en las fases antecedentes a su mayor poder político había mantenido una ideología democrática en el estricto sentido de la palabra) comentaba :

"El enorme desnivel económico y, por tanto social, entre las masas productoras y el grupo minoritario que toma para sí las utilidades de los negocios, y que crea la intensificación de la lucha de clases, es sólo un aspecto de la crisis general, aunque constituye su carácter básico, porque los capitales que no se invierten en su país de origen y cuyo volumen aumenta como resultado de la explotación de los trabajadores y de la formación de grandes monopolios que ab-

sorben a los menos fuertes, se exportan a otros países en busca de grandes ganancias y ahí se encuentran con los capitalistas de otras naciones que tienen los mismos propósitos, surgiendo entonces las contradicciones y las luchas inter-imperialistas por los mercados.

El otro aspecto de la crisis general, es el hecho de que cuando la exportación de capitales se dirige a los países poco desarrollados, se provoca un antagonismo entre los intereses económicos nacionales y los de capital extranjero, ese hecho enciende la rebelión de los países dependientes contra el imperialismo"

(87)

De tal intervención imperialista se han valido desde entonces las centrales obreras y los partidos políticos para alzarse con una bandera nacionalista, aún cuando sólo es en el lapso de tiempo en el que luchan por conseguir el poder, tal como veremos más adelante. Sin embargo, aparte de tales contradicciones del capitalismo señaladas por Lombardo Toledano, se encuentra la disminución del poder adquisitivo (de la demanda) interno. Además, tal fenómeno se conjugaba con la negligencia de los empresarios por ceder una parte de sus utilidades (plusvalía). Ellos en su mayoría , no eran tan concientes en interesarse por los graves conflictos sociales que, de continuar, acarrearían los despidos en masa, las reducciones de los salarios y de las jornadas, el hambre y, la dispersión y represión a las huelgas. Pero el estado, urgido en consolidarse, si se interesó para 1931, porque no estallara un movimiento de tal magnitud capaz de quebrantar su poder.

Es por tales razones entre otras, que se tomó una estrategia de acción inmediata (la otra, estrechamente ligada a ésta es la unificación de centrales obreras, que analizaremos más adelante) era emitir la legislación laboral, que aún cuando -

su campo de acción permaneciera únicamente en el papel una vez publicada, apaciguaría los ánimos de los trabajadores al mismo tiempo que éstos confiarían más en su gobierno. Un escritor netamente de derecha, elogiaría así a la Ley Federal del trabajo de 1931 (Pedro Ojeda Paullada):

" La Ley Federal del Trabajo (LFT) fué promulgada el 18 de Agosto de 1931, considerada en su tiempo como una de las más avanzadas y progresistas del mundo, para México significó incluso la consolidación en un solo instrumento de observancia general, de principios y derechos en favor de los trabajadores, también representó la concreción práctica de muchas de las más importantes reivindicaciones que la Revolución había reconocido a la clase trabajadora y - que sumariamente quedarón plasmadas en el Artículo 123 de la Constitución de 1917"

(88)

En general, similares o mayores han sido las alabanzas que - para la aparición de la Ley en 1931, o para la reforma de 1970 emulan todos aquéllos que desean ascender en su carrera política, en base a tales discursos, mismos que se olvidan de la explotación que se hace patente en el modo de producción en el que vivimos; discursos que se difunden a todo el pueblo a través de los serviles medios de difusión, fieles a los gobernantes que les permiten trabajar. De tal manera, las reivindicaciones económicas que consiguen los trabajadores por su propia presión al Estado, aparecen públicamente como las bondades otorgadas por el gobierno de la "Revolución". Es por eso que, - desde su infancia, varios mexicanos realmente creen en las grandes virtudes de su gobierno, mismas que con el tiempo son cuestionadas al enfrentarse a una cruda realidad.

No podemos negar que la LFT otorga concesiones sin precedente en la historia de la lucha obrera, pero éstas no van más -

allá de los límites que mantienen suficientemente contenta a la contraparte. Las libertades otorgadas en una legislación laboral constituyen una necesidad táctico-política, dado el avance del movimiento obrero, para someterlo al control burgués; pero desde el momento en que tales libertades son creadas y formuladas por un aparato legislativo representante del Estado, y no por la conciencia política obrera, la aceptación de tal legislación laboral, sea la de 1930 ó la de 1970, representa una plena subordinación de los trabajadores al capital, y si bien es cierto que se les 'otorgan' derechos económicos, se les priva de una organización estrictamente democrática y de una conciencia política, que los pudiera llevar a reclamar lo que realmente les corresponde.

La Ley Federal del Trabajo determina cuales son los derechos y obligaciones de obreros y patronos en sus relaciones, pero a partir de que también determina como y cuando deben organizarse, así como designa a los arbitros en el manejo de sus conflictos, deducimos que esta ley se inclina por los intereses burgueses. El Estado con su apariencia de representante de todas las clases, se encarga de pensar por el pueblo, quedando la balanza inclinada a favor de los burgueses, refiriéndonos a la justicia, en esta ley laboral.

En el período presidencial de Pascual Ortiz Rubio (1930-1932) se legaliza el colaboracionismo y se somete definitivamente el movimiento sindical al estado burgués, con la promulgación de la LFT de 1931 (89). Según este -

presidente, en base a los postulados de la 'Revolución', - sería esta ley la encargada de definir las dificultades y conflictos entre capital y trabajo, para en ese entonces, - normalizar la vida industrial del país, una vez que el trabajo, asegurado en sus derechos humanos, mejorara su propia eficiencia y por lo tanto el de la industria. Más que - beneficiar al trabajador, el interés de Ortiz Rubio era el desarrollar a la industria para así alejarse de la crisis, derivada de la crisis mundial capitalista, y sólo incrementando el consumo en las masas sería su manera de interpretar el otorgamiento de derechos a los trabajadores. Ya el - presidente anterior a él, Portes Gil (1928-1930), estaba de acuerdo en que si se tenía que consolidar el estado y - su capitalismo institucionalmente, debería en esos momentos de limitarse la voracidad del burgués, no tanto para - destruir el capitalismo, sino porque mejorando el bienestar económico de los trabajadores deriva la demanda interna de mercancías mientras que la producción industrial encuentra una salida en el mercado, incrementando así sus ganancias, propiciando la reinversión y en general, mejorando la economía del país. Por ello, el sindicalismo organizado por el estado es un poderoso auxiliar de la burguesía, ya que si el sindicato lucha por mejorar solamente la situación económica momentánea de los trabajadores, entonces lucha también por mejorar el mercado y la industria.

Al principio, la burguesía no entendía la real naturaleza de dicha medida, ya que el gobierno se alzó con una bandera populista. Pero a la vez, al aparecer el estado co-

mo representante de la nación, de la colectividad, los trabajadores se engañarían al reconocer la política económica burguesa como una real política proletaria, aún cuando los burruéses no se identificaban todavía con su revolución.

Por el momento nos interesa señalar la trascendencia de la aparición de la ley en 1931, así como su carácter burrués. Además de las recesiones capitalistas mundiales y de la caída de la demanda interna de las mercancías, otro factor que origine crisis en el modo de producción capitalista es el grado de desarrollo de la lucha de clases:

"La lucha del proletariado sólo podría provocar una interrupción significativa del proceso de acumulación si afectara decisivamente la tasa de plusvalía (y a partir de ahí la tasa de ganancia -), lo que es totalmente posible ya sea por el elevamiento directo de los salarios, de los beneficios sociales o el empleo o la imposición de una reducción drástica de la jornada o los niveles de intensidad del trabajo. Pero una acción de tal naturaleza sólo sería posible en condiciones normales en un momento de reflujo económico (en el que la lucha de clases actuaría como elemento exacerbador de la crisis), o en circunstancias en que ya hayan madurado las condiciones económicas de la crisis, en cuyo caso sólo actuaría como un factor desencadenante. Por el contrario, si el auge de la lucha de clases se produce en un momento de fuerte elevamiento de la tasa de rentabilidad, la burguesía podrá hacer concesiones salariales y sociales con el objeto de canalizar y contener el curso de la lucha de clases, lo que no obsta para que el desarrollo de ésta no pueda afectar la duración del auge o limitar la duración del auge o limitar fuertemente sus posibilidades"

(90)

Confrontando la anterior eita con el caso mexicano, podemos deducir que en los años treinta no había una bien definida y consolidada acción sindical, de la misma manera que el Estado estaba afrontando un proceso de fortalecimiento, por lo que aún con la profundidad de la recesión económica, las

concesiones que se otorgaron fueron más medida de carácter político que económico, en cuanto a que se pudiera hablar de una crisis de la lucha de clases. Sin embargo, la segunda parte de la cita, bien podría definir la situación del Estado mexicano a fines de la década de los sesenta dadas las características particulares que se dieron : un Estado fuertemente consolidado en base a la fortaleza de sus instituciones evidentemente capitalistas, que debía desarrollar su industria (aún valiéndose del endeudamiento externo) y sus exportaciones, se enfrentó nuevamente a las consecuencias de la declinación de la actividad económica en los Estados Unidos (y que por lo tanto desencadenó su crisis) que incidió sobre la corriente de capitales que exportaban no sólo a México, sino también a otros países, originándose una gran movilización de masas (al menos en México y en Francia) que si bien no eran primordialmente las obreras , eran de estudiantes y de grupos marginados que la sociedad tecnológica no había podido o no había querido integrar.

La represión policiaca a los estudiantes en el año de 1968, había sido otra de las causas por las que se cuestionaba al Estado; la falta de confianza del pueblo hacia sus gobernantes, la tensión creciente entre el resto de los sectores del país, y , la necesidad de mantener un crecimiento sostenido de la economía mexicana, propiciaron en buena parte la reforma a la Ley Federal del Trabajo, cuyos objetivos eran similares a la promulgación de la misma en 1931: la calma social y el crecimiento en la demanda interna del país.

En tanto que en 1971 no existía una fuerte concentración de trabajadores organizados, no se les podía exigir el -
descorocimiento de la ley, tal como lo pedían los miembros del Partido Comunista; sin embargo lo intentaron, logrando -
dada la falta de conciencia de la realidad mexicana, el ata-
que de los miembros del Partido de la 'Revolución', a pesar de que tenían gran parte de razón. Arnaldo Córdova lo hace patente:

"Una muestra del sectarismo de los comunistas, que los privaba del apoyo de las masas y que los exponía a la represión del gobierno, la daba la manera como entendían que los trabajadores debían luchar contra la Ley Federal del Trabajo: violándola en masa. Las violaciones en masa de la ley fascista - afirmaban - deben consistir en movilizaciones preparadas por medio del más amplio frente - único en la base, contra el cumplimiento de la Ley, y muy especialmente para exigir el respeto a las huelgas, defenderlas por la fuerza y no dar el aviso previo que la Ley señala. Todos los conflictos, inclusive las reclamaciones individuales (que son conflictos colectivos puesto que a todos afectan) hay que procurar que sean tratados directamente con los patrones, oponiéndose a concurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La no atención a las empresas y patrones en estos casos, significa llegar a la huelga, por lo que alrededor de hacer respetar los movimientos huelguísticos gira toda la lucha para romper los eslabones de la Ley fascista que maniatan al proletariado. Próximamente termina el plazo para que sean registrados los sindicatos. Es preciso pues, hacer agitación para que todas las organizaciones sindicales que sea posible no se registren, exhibiendo la pretensión del Gobierno de - inmiscuirse en las cuestiones internas de los - sindicatos para controlar sus actividades (...); hay que desenmascarar con intensidad el carácter romnehuelgas de la ley, y explicando como el plazo de seis días, las facultades a las Juntas para imponer condiciones, etcétera, tienen como objeto que los patrones se preparen para contrarrestar los efectos del movimiento, para impedir y - en último caso romper la huelga (...). Hay que estar alerta contra la tendencia oportunista a se-

la línea más fácil. Dar el plazo para declarar una huelga es más cómodo, pero hacerlo significa - condenar de antemano los movimientos al fracaso. Preparar las huelgas que se hagan sin dar el plazo de ley, e impedir que se rompan (organizando - la autodefensa y la movilización de las masas) es más difícil; pero sólo así se augura el éxito, sólo así se impiden los ajustes y se obliga a los - patronos a aceptar las demandas de nuestra clase."

(91)

Mucho tenían razón los comunistas en cuanto al carácter - de dicha ley, pero su invitación a la acción más que irreal, era absurda, dada la forma en que el Estado se proveía de recursos para consolidarse así como sus leyes. En el artículo 234 de la ley de 1931, por ejemplo, en lo referente a los - sindicatos, se reconoce el derecho a formarlos sin que haya necesidad de autorización legal previa, pero para que se consideren legalmente constituidos y por lo tanto procedan sus huelgas, deben inscribirse en la Junta de Conciliación y Arbitraje, según el artículo 242. Actualmente se requiere para la formación de un sindicato, la presentación de algunos estatutos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social - (STPS), así como la información continua de los cambios en su directiva; sin embargo, para que se pueda obtener el registro del sindicato, las exigencias de la STPS son tales - que tal registro parece imposible de obtener. Estos son los obstáculos a los que se enfrentan sindicatos independientes, ya que tanto autoridades como patronos y sindicatos oficiales cuentan con toda clase de recursos para impedir el registro, como lo son el despido en masa o la coerción directa y la cárcel. De esta manera el trabajador se debe someter a la línea que le indica el gobierno a seguir, dado que todos los sindicatos registrados la siguen, una vez que aquél pue

manipular a los cuadros dirigentes de éstos.

De la misma ley emanan otros artículos que promueven el sometimiento del trabajador: el descuento al salario para -destinarlo a cuotas sindicales, el cual debe ser entregado directamente por la empresa; la 'libertad' otorgada a patrones y trabajadores para introducir una cláusula de exclusión en los contratos de trabajo, según la cual si un trabajador es expulsado de su sindicato, lo es también de la empresa, ya que carecería de 'espíritu sindicalista', lo cual realmente atentaría contra el economismo burgués; el artículo 260 de la ley de 1931, establece que con el propósito de cumplimiento del contrato de trabajo, la revisión del mismo o el apoyo a una huelga que tenga los fines mencionados, se deberá tener siempre en cuenta el objeto de lograr el 'equilibrio' de los factores, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, éstas están formadas por representantes del Gobierno, de los patrones y de los trabajadores, quedando en cuestión el compromiso de clase que tengan estos últimos, así como la facultad de la Junta de declarar ilícita o no una huelga si es que no cumple con el objeto de buscar el 'equilibrio' de los factores de la producción, terminando (o no) con la validez del contrato de trabajo.

El hecho importante reside en que tanto la ley de 1931 como su reforma de 1970, tienen una característica básicamente burguesa, esto es que, no se niega que se han otorgado el máximo permitido de reivindicaciones económicas que

fomentan el proceso capitalista de acumulación sin que ello signifique que éstas sean las más justas, sino que al mismo tiempo se le niega a los trabajadores toda forma de organización política, ya que así ellos tomarían conciencia política, no para exigir el 'equilibrio' entre capital y trabajo, sino para tomar lo realmente justo; no a través de un contrato, ya que ello significa negociación y por ende sobrevivencia del capitalismo, sino por medio de la acción, dada una coyuntura económica de máxima contradicción capitalista.

No sólo la LFT es un mecanismo para manipular al pueblo, sino todo el conjunto de leyes que constituyen el Derecho emanado de la 'revolución', el Derecho de una superestructura cuyo objeto es la sobrevivencia y desarrollo de la estructura capitalista.

Lo que podemos hablar en cuanto a sindicalismo es tan cuestionable como la misma LFT, ya que de la implantación 'legal' de una se deriva la acción de la otra, y como se sabe, busca un colaboracionismo obrero con tendencia burguesa. El Estado no sólo está consolidado en base a sus logros 'legales', sino también en base a la corrupción de líderes de la clase mayoritaria.

La confusión ideológica con que ha atacado el Estado y la ignorancia política de la clase obrera, han hecho posible que ciertos líderes 'cheros' (92) controlen las centrales sindicales desde principios de la década de los cuarenta, con los que muestran su apoyo a la burguesía como clase, aunque con discursos de lenguaje (sólo eso) obrero.

En la parte de nuestro ensayo referente al desarrollo histórico del sindicalismo en México, se aprecia el interés del Estado en controlar, desde principios de los treinta, a los diversos sindicatos en una sola central, que posteriormente a la CROM y a la UGT, fueron la Confederación General de Obreros y Campesinos de México que posteriormente sería la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Tal confederación agrupa en nuestros días a todos los sindicatos no oficiales, ya que el que agrupa a los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado es la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).

En 1936, cuando la CTM se funda, esta agrupación se decía lucharía por una sociedad sin clases sociales, por la desaparición del capitalismo e imperialismo, la posesión de los medios de producción por parte de los obreros, se pronunció contra la guerra y el servicio militar, todo ello dijo lo lograría mediante la huelga, el boicót, la manifestación pública y la 'acción revolucionaria'. Sin duda que ésta era la mejor táctica para presentarse al pueblo y captar con ello a la mayor parte de los sindicatos. Entonces, el segundo paso a seguir, una vez lograda la buena impresión hacia el pueblo y un poder mayor, sería diferente: declaraban los dirigentes de la CTM (93) que debido a la situación semifeudal del país, se hacía necesaria una concesión a las promesas de la 'Revolución Mexicana'. De este modo, la CTM se declaraba no comunista y no pretendía abolir la propiedad privada: que en vista de que la clase obrera no tenía conciencia para establecer una sociedad sin clases, la CTM se proponía defender la autonomía económica, política y moral del país, evitando

así que un gobierno dictatorial privara al pueblo de sus libertades sociales y cívicas. Así, sin conciencia de que sus intereses eran distintos a los de los burgueses, el movimiento obrero se dejó influir por la ideología de la 'revolución', según la cual no hay contradicción entre los intereses obreros y los burgueses ' en la tarea de apoyar el desarrollo económico del País' (tal bandera se presenta así aun en nuestros días).

Pero para 1936, la UTM no agrupaba ala totalidad de sindicatos, ya que pertenecían a la UTM pero como pertenecían al partido oficial, se constituían parte del aparato estatal, mientras que otros estaban directamente vinculados a los patronos, o bien, se mantenían al margen. Así, si en los momentos de crisis se presentaba un estado general de agitación, las bases presionaban a la diligencia sindical más próxima, incluso a la UTM, los cuales eran usualmente sofocados con coerción física (excepto con L. Cárdenas). Además de que ello motivaba descontento obrero, la situación general que guarda el sindicalismo oficial fué lo que generó en el período de Luis Echeverría, un movimiento independiente de magnitud sin precedente.

En los capítulos anexos, describiremos algunos de los movimientos más significativos del período que gobierno Luis Echeverría, así como los mecanismos de manipulación para corromper líderes obreros.

VII.3. MECANISMOS DEL CONTROL OBRERO

Al hacer un estudio sobre el movimiento obrero, es importantísimo hacer un análisis en torno a los mecanismos de control que sobre él ejercen y que, desafortunadamente resultan tan eficaces que impiden que los objetivos y acciones que el movimiento persigue, se realicen en una mínima parte.

Los controles sobre los obreros se consideran tan eficaces al grado que:

"En los medios políticos se tiene la impresión de que las organizaciones campesinas oficiales no tienen fuerza real ni tampoco el llamado sector popular, pero se considera que el aparato sindical burocrático representa un poder real por controlar eficientemente a los obreros. Su peso específico dentro del PRI, como se aprecia por ejemplo, en el programa de acción y las numerosas posiciones legislativas que se le otorgan a la 'corporación obrera' incrustan la importancia concedida por el estado al aparato sindical"

(94)

Del párrafo anterior, podemos observar y corroborar un hecho que es innegable, y es el de que en México, las organizaciones obreras no son el movimiento obrero, sino más bien ejercen el control sobre él.

Las organizaciones encuadradas en el Congreso del Trabajo son generalmente intermediarios entre una masa obrera organizada y controlada desde arriba, y un Estado con el cuál negocian y al que respaldan. En vez de ser un movimiento obrero, se trata de organizaciones de intermediarios políticos que actúan como grupos de presión. Es decir, que no sólo constituyen asociaciones que persiguen influir en las decisiones gubernamentales, sino que además contribuyen a man

tener el orden social interno, obteniendo a cambio posiciones políticas, recompensas económicas o pasando simplemente a compartir el poder.

Para estudiar los aspectos del control del sistema político sobre los obreros, es necesario separar en fases distintas los tipos de control, ya que de esta manera, resaltan su naturaleza, el sujeto que lo ejerce y el momento en que ocurre.

La primera fase de control tiene lugar dentro de la propia empresa donde los propietarios o sus representantes tratan de impedir cualquier tipo de protesta y organización por parte de sus trabajadores. En esta fase, la administración de la empresa permanece vigilante para evitar la 'entrada de un sindicato' o el 'descontento de los trabajadores'. Para ello se vale de la información que le proporcionan sus propios trabajadores, el Departamento de Personal o de Relaciones Industriales, y en ocasiones hasta de investigadores privados que contrata con tal objeto.

Para cualquier empresa resulta preferible evitar que exista un sindicato, pues cualquiera que sea su tipo, su presencia representará cierto costo económico, y una nueva fuerza con quién compartir el control interno. De ahí que la mayor parte de los empresarios hagan hasta lo imposible por impedir la entrada de un sindicato o la organización de sus trabajadores.. La práctica más común es la de despedir a los trabajadores que han establecido vínculos con alguna organización sindical o una simple asociación de trabajadores para la defensa de sus intereses.

Dentro del marco del estricto control de la empresa se da otra forma de control sobre los trabajadores. Cuando la empresa llega a un cierto grado de complejidad que le permite darse cuenta de que puede ser penetrada por una organización sindical efectiva, comúnmente decide celebrar un contrato colectivo (preventivo) con algún sindicato de membrete. Ello para que en caso de que dicha organización tratara de penetrarla, se encontrará ante el hecho consumado, un contrato colectivo; de esta manera la empresa cuenta con un elemento adicional de defensa contra un sindicato real.

La segunda fase del control obrero lo realizan los dirigentes burócratas de las organizaciones sindicales. El papel preponderante del control pasa de los propietarios de las empresas o al comité ejecutivo o al apoderado del sindicato. En esta fase existe ya un sindicato dentro de la empresa, - sea porque forzó su entrada, sea porque los patronos decidieron aceptarlo en prevención de 'males mayores'. Desde luego que la empresa no se separa por completo del proceso, pues - continuará esforzándose para impedir que se realicen asambleas y tratando de separar a los dirigentes de la base.

Pero aunque sea esporádicamente y de manera restringida, - se trata ya de una organización sindical que realiza asambleas, reúne a los trabajadores, les ofrece ciertos beneficios que quedan plasmados en un contrato colectivo e incluso puede emplazar a huelga con el fin de lograr dichos beneficios o para defender su posición política dentro de las fuerzas que actúan dentro de la empresa. En esta fase los trabajadores se reúnen con el comité ejecutivo sin la presencia de los

patrones e incluso llegan a tomar decisiones de carácter - distinto a la voluntad patronal.. La empresa al no haber lo grado controlar directamente a sus trabajadores, o, por con siderarlo más conveniente, decide realizar un control indi- recto a través de los líderes sindicales, a quienes trata - de corromper, presionar o complacer de mil maneras distin- tas. Sin embargo, el control sobre la asamblea no persigue - defender a las empresas de las demandas de los trabajadores o encontrar un mecanismo de control más elaborado. El con- trol tiene una función política de gran importancia para el funcionamiento del sistema político en su conjunto.

La tercera fase del control obrero ocurre cuando intervi ene el Estado gobierno; los mecanismos que éste utiliza para controlar a los obreros, se pueden agrupar en tres tipos dis- tintos: a) indirectos, b) políticos, y ,c) directos.

Los controles indirectos se ejercen cuando deliberado o involuntariamente, el gobierno afecta el desarrollo de la or ganización obrera a través de su política económica y social.

Los controles políticos los ejerce el gobierno promovien do o limitando las carreras de los dirigentes del aparato - sindical, pues aunque el sector obrero constituye la columna vertebral del PRI y ello le otorga un amplio margen de manio bra dentro de las distintas funciones del partido; las auto- ridades políticas federales, al controlar directamente al par- tido, obtienen un amplio margen de maniobra en la selección de candidatos a puestos de elección popular y desde luego en en el nombramiento de funcionarios administrativos, por lo -

que el gobierno puede influir directamente en la suerte política de un dirigente sindical, vetando su elección en un caso extremo, manejando algunos medios de difusión, alentando a sus enemigos o favoreciendo a sus aliados.

"El control directo por parte del gobierno se efectúa a través de su representante en la junta de conciliación y arbitraje correspondiente, cuenta con una gran influencia en el proceso de calificación sobre la existencia y licitud de una huelga." (95)

La cuarta fase del control sobre los obreros se presenta en el momento de la negociación, en donde los patrones tratan de disociar a los dirigentes de sus bases mediante el halago, la exaltación de la vanidad, el soborno y la cooptación. Aunque estas funciones son desarrolladas por los patrones, cuando se trata de un conflicto con repercusiones políticas, el Estado interviene directamente presionando a ambas partes para que negocien, o, recurriendo a la corrupción, la adulación y la cooptación, pero no solamente de los dirigentes sindicales, sino también de los patrones.

Hay casos en que el Estado puede acelerar la 'solución' de un conflicto obrero-patronal; para ello, ofrece a los empresarios la posibilidad de deducir de los impuestos las pérdidas ocasionadas por el conflicto, y, como es sabido, a los dirigentes obreros los llega a premiar ofreciéndoles el ascenso político o el bienestar económico.

Cuando los directivos sindicales no aceptan divorciarse de los intereses de sus representados y llegan a constituir un problema político para el sistema, se entra entonces en una quinta fase en la cual las tres instancias anteriores -

de control, como lo son los patronos, las organizaciones sin sindicales institucionales y el gobierno, que se unifican para enfrentar políticamente a la organización de que se trate. En esta fase, se amenaza a los dirigentes, se utiliza toda la información policiaca en su contra, se hace uso de la fuerza política para que se dobleguen o al menos se aquiescen.

La última fase se presenta cuando han sido agotadas las anteriores o cuando los responsables políticos del Estado no tienen la suficiente resistencia y pericia, y que la constituye la represión del Estado en contra de los dirigentes y una acción simultánea para separarlos por la fuerza de sus bases (96).

Es necesario mencionar que estas fases no se encuentran nitidamente separadas, ni las funciones que se ejercen siempre iguales, pero sí representan la esencia del proceso de control por parte del sistema.

VII.4

ANEXO ESTADISTICO

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA * POR RAMA DE ACTIVIDAD

CONCEPTO	1970		1971		1972		1973		1974		1975		1976	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
TOTAL	12 955	100.0	14 181	100.00	14 740	100.00	15 323	100.00	15946	100.00	16 597	100.00	17 301	100.00
Agricultura, ganadería silvicultura, caza y pesca	5 103	39.39	5 908	41.66	6 119	41.51	6 340	41.36	6 572	41.21	6 783	40.87	7 000	40.47
Industrias extractivas	180	1.39	209	1.47	217	1.47	225	1.47	234	1.47	244	1.47	253	1.47
Industrias de transformación	2 169	16.74	2 527	17.82	2 634	17.87	2 747	17.92	2 865	17.97	2 994	18.04	3 138	18.13
Construcción	571	4.41	665	4.69	693	4.70	722	4.71	753	4.72	773	4.66	801	4.62
Energía eléctrica	53	0.41	62	0.44	66	0.45	69	0.46	72	0.45	73	0.44	76	0.44
Comercio	1 197	9.24	1 390	9.80	1 447	9.82	1 505	9.82	1 569	9.84	1 645	9.91	1 725	9.97
Transportes	369	2.86	425	3.00	439	2.98	454	2.95	472	2.96	490	2.95	511	2.95
Servicios	2 565	19.80	2 995	21.12	3 125	21.20	3 266	21.31	3 409	21.39	3 595	21.66	3 797	21.95
Insuficientemente especificados	748	5.77	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(*) Población estimada

FUENTE : Información económica y social básica, vol. I, Secretaría de Programación y Presupuesto, Coordinación General del Sistema Nacional de Información, mayo de 1978.

CUADRO 2

TASA DE SINDICACION 1970 - 1976

AÑO	PEA* (Miles)	Población Sindificada (Miles)	%
1970	12 995	1 974	15.2
1971	14 181	2 123	15.0
1972	14 740	2 148	14.6
1973	15 323	2 178	14.2
1974	15 946	2 225	14.0
1975	16 597	2 295	13.8
1976	17 301	2 435	14.1

(*) Población estimada.

FUENTE : Información económica y social básica, vol. I mayo de 1978, Secretaría de Programación y Presupuesto, Coordinación General del Sistema Nacional de Información; Memorias - laborales, STPS; Anuarios estadísticos, Dirección General de Estadística.

AGRUPACIONES SINDICALES Y NUMERO DE AGREMIADOS REGISTRADOS EN LAS JUNTAS LOCALES Y FEDERALES
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE 1970 - 1976

	Locales		Federales		Total	
	Agrup.	Agrem.	Agrup.	Agrem.	Agrup.	Agrem.
1970	12 988	1 020 946	2 693	953 404	15 681	1 974 350
1971	13 473	1 144 015	3 016	978 518	16 489	2 122 533
1972	13 871	1 161 908	3 081	986 581	16 952	2 148 489
1973	14 291	1 183 454	3 175	994 999	17 466	2 178 453
1974	14 822	1 211 531	3 267	1 013 812	18 089	2 225 343
1975	15 339	1 233 918	3 421	1 061 218	18 760	2 295 136
1976	15 799	1 254 993	3 740	1 180 000	19 539	2 434 933

FUENTE : Memorias Laborales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Anuarios estadísticos de la Dirección General de Estadística.

CUADRO 4

SINDICATOS DE OBREROS Y DE PATRONES ACUMULADOS POR AÑO DE REGISTRO EN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y NUMERO DE TRABAJADORES AGRUADOS, SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD 1970 - 1976 *

CONCEPTO	TOTAL	Agricultura ganadería silvicultura pesca y caza	Extrac. y refinación de petróleo	Explotación de minas y canteras	Industrias de transformación	Obras - construcción	Generación transmisión y distribución de energía eléctrica	Comercio	Servicios	Transportes	Gobierno	Actividades no especificadas
1970	15 681	1 700	14	217	5 916	1 080	52	734	2 256	2 681	7	1 041
Número de sindicatos agruados	1 974	101	13 982	127 737	825 324	150 830	52 187	37 181	229 553	313 155	863	96 465
1971	16 489	1 786	17	189	6 243	1 133	59	823	2 231	2 815	4	1 089
Número de sindicatos agruados	2 122	248	14 562	130 002	689 296	154 507	52 284	39 752	250 856	330 319	281	115 386
1972	13 871	1 702	19	70	5 121	1 048	6	849	2 220	2 017	5	814
Número de sindicatos agruados	1 161	908	1 825	4 008	528 830	136 504	1 291	40 339	158 389	94 082	826	55 502
1973	14 291	1 726	19	72	5 266	1 076	6	902	2 283	2 097	5	839
Número de sindicatos agruados	1 183	454	1 825	4 064	536 337	137 765	1 291	42 238	160 668	95 355	826	60 677
1974	14 822	1 747	19	74	5 479	1 113	6	974	2 355	2 199	5	851
Número de sindicatos agruados	1 211	531	1 825	4 108	582 365	139 286	1 291	44 926	163 854	99 756	826	61 104
1975	15 339	1 774	19	74	5 662	1 165	6	1 031	2 476	2 273	8	861
Número de sindicatos agruados	1 233	918	1 825	4 108	562 150	142 090	1 291	47 032	168 020	102 243	904	61 104
1976	15 799	1 797	19	74	5 827	1 210	6	1 083	2 579	2 337	12	865
Número de sindicatos agruados	1 254	993	1 825	4 108	571 544	144 627	1 291	49 341	171 851	104 236	1 093	61 366

(*) 1970 - 1971 : Jurisdicción Local y Federal; 1972 - 1976 : Jurisdicción Local excluyentemente

FUENTE : Dirección General de Estadística, Anuarios estadísticos 1970 - 1971 y 1976.

CUADRO COMPARATIVO DE EMPLEAZADOS, HUELGAS Y TRABAJADORES QUE LYS INTEGRARON, REGISTRADOS EN LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA DE 1970 a 1976 (*)

CONCEPTO	1970		1971		1973		1974		1975		1976							
	EMPLAZ.	HUELGAS	# TRABJ.															
Agricultura, ganadería silvicultura, pesca y caza	144	2	58	203	2	8	553	-0-	-0-	645	6	605	397	6	39	810	25	242
Extracción y refinación de petróleo y gas natural	22	7	1 260	115	2	75	8	-0-	-0-	16	-0-	-0-	1	-	-	4	3	179
Explotación de minas y canteras	-	-	-	-	3	106	42	-	-	70	2	-	20	1	44	43	-	-
Industrias de Transformación	4 939	107	8 758	4 273	100	6 398	7 180	60	4 166	10 123	163	8 453	6 130	95	7 836	12 440	236	15 897
Construcción	967	4	162	639	7	147	1 378	11	2 016	1 939	25	4 811	1 378	23	194	3 071	26	677
Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica	13	-	-	11	-	-	6	-	-	2	-	-	3	-	-	1	-	-
Comercio	1 137	18	281	1 300	17	191	3 523	15	35	5 410	52	1 588	3 743	44	635	10 010	74	2 083
Servicios	1 928	35	2 491	2 395	40	462	4 971	31	625	6 874	69	1 663	3 371	57	695	9 356	154	1 783
Transportes	191	12	268	418	18	1 030	714	10	108	566	10	387	465	6	59	920	10	371
Gobierno	1	-	-	5	-	-	24	1	68	5	-	-	16	-	-	20	2	165
Actividades no bien especificadas	646	21	1 051	361	13	862	1 185	8	284	833	10	356	116	4	178	1 653	17	2 286
TOTALES	9 988	206	14 329	9 720	204	9 299	19 594	136	7 302	26 503	337	17 863	15 630	236	9 680	38 328	547	23 684

(*) LA INFORMACION PARA 1972 NO APARECE EN LOS ANUARIOS

FUENTE : Dirección General de Estadística, Anuarios Estadísticos 1970, 1971, 1973 a 1976

CUADRO COMPARATIVO DE EMPLAZAMIENTOS Y HUELGAS POR AÑO

<u>AÑO</u>	<u>EMPLAZAMIENTOS</u>	<u>HUELGAS</u>	<u>%</u>
1970	9 998	206	2.1
1971	9 720	204	2.1
(*) 1972	-0-	-0-	-0-
1973	19 584	136	0.7
1974	26 503	337	1.3
1975	15 630	236	1.5
1976	38, 328	547	1.4

(*) LA INFORMACION PARA 1972, NO APARECE EN LOS ANUARIOS

INVESTIGACION DE CAMPO

CAPITULO VIII

VIII.- INVESTIGACION DE CAMPO

Con el presente capítulo se pretende, a través de una investigación de campo, comprobar la tercera de nuestras hipótesis, acerca de la falta de difusión y desconocimiento de la Ley Federal del Trabajo por parte de los trabajadores mexicanos, suponiendo que ello conviene al Estado por ser una medida de control social.

Para tal efecto, nos abocamos a levantar encuestas a trabajadores de diferentes organizaciones, ya que con tal diversificación tratamos de generalizar la realidad sindical que existe. El hecho de enfocar nuestra encuesta a la problemática sindical, obedece principalmente a que suponemos que la mayor parte de las organizaciones sindicales contribuyen al fortalecimiento del Estado como ente mediador de las relaciones entre capital y trabajo.

Los aspectos principales que abordamos son los referentes al grado de conocimiento que tiene la clase obrera en torno a la Ley Federal del Trabajo, su contrato colectivo, su participación en el sindicato, así como su interés en cambiar esta estructura de 'manipulación y corrupción'.

VIII.1.- ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LA INVESTIGACION DE
CAMTC.

A continuación se analizarán los resultados obtenidos en la investigación, de acuerdo al orden seguido en el cuestionario.

1) ¿Conoce sus derechos laborales?

Mucho 6% Poco 47.3% Nada 46.7%

Del total de entrevistados, únicamente el 6% dice conocer sus derechos laborales en forma amplia. Consideramos que es un porcentaje demasiado bajo tomando en cuenta que la clase obrera es muy numerosa. El 47.3% dice conocer poco sus derechos y el restante 46.7% manifiesta desconocerlos. Por lo tanto, podemos generalizar que los trabajadores no conocen sus derechos, lo cual facilita la manipulación y explotación. (Ver gráfica 1)

2) ¿Las horas extras que labora, les son pagadas dobles cada una, según lo marca la Ley Federal del Trabajo?

SI 22.7% NO 46.7% No sabe 30.6%

El presente resultado nos confirma el desconocimiento de uno de los principales derechos del trabajo, en un gran porcentaje (30.6%). Se pudo apreciar que en varios casos donde ese tiempo no les es pagado, refleja el abuso del capitalista ante la necesidad que tiene el trabajador por conservar su empleo y la imposibilidad de éste en manifestar su descontento. Podemos deducir que el sindicato es controlado por el capital con el objeto de que este derecho no sea ejercido tal como debe ser. (Ver gráfica 2)

3) ¿Sabía usted que la empresa le debe proporcionar o-

bligatoriamente cursos de capacitación y adiestramiento, para elevar su nivel de vida y la productividad en el trabajo? SI 51.3% NO 48.7%

Como podemos observar, se refleja un importante porcentaje del conocimiento sobre este aspecto, lo cual no implica necesariamente que todas las empresas lo lleven a cabo, dado que la mayoría de las organizaciones por su propia conveniencia otorgan estos cursos, que les dan mayor productividad. Por otro lado, dado que la economía mexicana se compone en su mayor parte por la pequeña y mediana empresa, estas prefieren canalizar sus recursos en forma distinta. (Ver gráfica 3)

4) ¿ Si pertenece a algún sindicato, lo hizo obligatoriamente o se le obligó ?

Voluntario 22.7 % Obligatorio 70.7%
No sabe, pero es sindicalizado 36.6%

De acuerdo con la encuesta, la mayor parte de los obreros se han afiliado obligatoriamente, lo cual deja ver la inobservancia de las leyes por parte de las empresas y sindicatos con el objeto de controlarlos en mayor proporción - previendo situaciones conflictivas. (Ver gráfica 4)

5) ¿ Conoce los estatutos o reglamentos de su sindicato? SI 24% , NO 53.3% , Más o menos 22.7%

Es claro en el resultado obtenido, que los trabajadores no conocen los derechos y obligaciones a que son acreedores al estar afiliados a un sindicato y que esto repercute necesariamente en el control a que son objeto. Podemos deducir,

que este desconocimiento es aprovechado por los empresarios y líderes sindicales para beneficiarse, ya que los trabajadores no pueden exigir aspectos que desconocen. (Ver gráfica 5)

- 6) ¿Acude a las asambleas de su sindicato?

SI 27.3% NO 45.4% Algunas veces 27.3%

Esta pregunta viene a corroborar la anterior, puesto - que originalmente los trabajadores no conocen sus estatutos y después no asisten, o casi no asisten a las asambleas. Es - to viene a conformar un panorama en donde se hace patente - la falta de interés de los obreros y empleados de las empre - sas, y que permite a los capitalistas y líderes a manipu - lar al movimiento obrero en México. (Ver gráfica 6)

- 7) Cuando tiene algún problema de trabajo, ¿se siente - apoyado por su sindicato?

SI 46% NO 54%

De acuerdo con las respuestas de la muestra, sólo el - 46% de los trabajadores se sienten apoyados por su sindica - to, el cuál les resuelve algún problema; ésto es un índice - que permite vislumbrar que estas organizaciones no están - funcionando como debería ser, y que sus dirigentes, por al - gún motivo, no satisfacen las necesidades del grupo que los "eligió". (ver gráfica 7)

- 8) ¿Conoce el destino de sus cuotas sindicales?

SI 37.3% NO 62.7%

Esta pregunta deja entrever de alguna manera, que los - dirigentes sindicales no informan a sus agremiados el des -

tino de sus cuotas, y en el caso de que sí lo hagan, falta comprobar la veracidad de la información. Esta es una de las principales causas de que haya en gran parte de estas organizaciones malversación de los fondos y el interés de que unos cuantos manejen el destino de los mismos. (Ver gráfica 8)

- 9) ¿Sabía que la empresa donde trabaja, le debe proporcionar casa-habitación a través del INEOPAVIT o FOVISSTE?

SI 55.3% NO 44.7%

Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, haciendo aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, y así, se puedan crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad casas-habitación. Lamentablemente no todos los trabajadores están conscientes de este beneficio que la ley les otorga, y esto es motivado por la falta de conocimiento de sus derechos laborales. (Ver gráfica 9)

10) ¿La empresa donde trabaja reparte utilidades?

SI 50% NO 50%

Como se puede observar, la mitad de los entrevistados manifiestan recibir utilidades por parte de las empresas, lo que no ocurre con la otra parte. La razón de que algunas empresas otorguen este derecho se debe al hecho de que mediante esta acción pretenden tener contentos a sus trabajadores y evitar así prolemas sindicales posteriores; por otra parte, otras empresas no lo hacen por pertenecer al sector cen-

tral o a que son paraestatales. Sin embargo hay empresas que siendo privadas y concededoras de esta obligación, no efectuán el reparto de utilidades, pretextando diversas excusas (como lo son las pérdidas, entre otras), para no efectuar desembolsos considerables a cambio de un arreglo con el sindicato por una erogación menor. (Ver gráfica 10)

11) ¿Conoce su contrato colectivo de trabajo?

SI 53.7% NO 46.7%

Más de la mitad de los obreros entrevistados dicen conocer su contrato de trabajo, lo cual no quiere decir que por ese hecho estén en la posibilidad de que ellos mismos aboguen por sus derechos, ya que como sabemos el contrato colectivo de trabajo es manejado por el sindicato y la empresa - para beneficio de ellos y en perjuicio de los obreros. La otra parte que no conoce su contrato se encuentra en una situación desventajosa ante su sindicato y la empresa, lo cual los hace un fácil blanco de manipulación y control. (ver gráfica 11)

12) ¿ Eligió libremente a su líder sindical?

SI 34% NO 66%

El mayor porcentaje de los obreros no elige libremente a sus líderes, debido a que a los sindicatos no les conviene tener gente extraña dentro de su estructura, que posiblemente puedan ocasionarles problemas por ser personas verdaderamente interesadas y preocupadas por la clase obrera; para salvar esta situación les es más conveniente imponer a líderes que se presten al control y engaño de los obreros,

por ser incondicionales a la secretaria general del sindicato y por así convenirle a sus propios intereses. La otra parte de los entrevistados eligió libremente a sus líderes sindicales, por ser ésta una manera posible de tenerlos contentos o porque la importancia de éste líder no sea mucha dentro de la estructura sindical. (Ver gráfica 12)

13) ¿ Sabía que puede actuar activamente en su sindicato y proponerse él. o cualquiera de sus compañeros como líder sindical? SI 46.7% NO 53.3%

A pesar de que una buena parte conoce este derecho, su participación dentro de un sindicato está restringida por los manejos de las asambleas y la designación de los líderes que como ya se ha mencionado, deben tener una ideología acorde con los intereses del sindicato que lo está imponiendo. El hecho de que otra parte no conozca este aspecto se debe a que al sindicato le conviene tener un mayor número de afiliados que desconozcan sus derechos para que no puedan representar problema alguno en cierto momento. (Ver gráfica 13)

14) ¿ Sabe que es la cláusula de exclusión que se menciona en los estatutos de su sindicato? SI 33% NO 66%

Debido a la falta de difusión de los derechos y obligaciones de los obreros por parte del sindicato, la mayor parte de ellos desconocen esta cláusula, que en el momento en que un afiliado al sindicato ocasione problemas o represente un peligro pueda ser excluido del mismo, debido a la ignorancia de las acciones que están sancionadas y que lo puedan perjudicar.

Del porcentaje que sí conoce esta cláusula, no puede decirse que se encuentre en una situación privilegiada, porque dicha cláusula no le proporciona beneficio alguno, sino que por el contrario en cualquier momento le puede representar un riesgo negativo del cual debe cuidarse. (Ver gráfica 14)

- 15) ¿Cree que haya corrupción en su sindicato?

SI 24% NO 38% tal vez 38%

Podemos deducir que en la cuarta parte de los encuestados existe una conciencia plena de los abusos del sindicato, ello derivado tal vez porque en ellos, el descaro ha rebasado los límites de su propia estructura interna. Tal descaro en cuanto a la corrupción, es mejor manejado en los sindicatos a donde pertenecer el resto de los encuestados, ya que en igual proporción creen que no hay corrupción o que es probable que exista. Sin embargo, no podemos generalizar que no haya algunos sindicatos realmente honestos. (Ver gráfica - 15)

- 16) ¿ Considera que las juntas de conciliación y arbitraje son formas para controlar a la clase trabajadora?

SI 52.7% NO 47.3%

Es amplio el porcentaje de personas que confían en las juntas de Conciliación , tal vez porque han recurrido alguna vez a ellas para resolver conflictos de tipo personal, o porque han recurrido alguna vez a ella porque realmente han sido convencidas de que el Estado apoya a la clase trabajadora. Sin embargo, en un margen un poco mayor, la gente sí está conciente de tales mecanismos de control, ya que pro-

hablamente en casos a los que ha recurrido a tales Juntas, no se ha fallado a su favor, o al menos como lo esperaban. Un ejemplo fiel a esta situación es la manera en que tales Juntas manejan las huelgas que pretenden aumento salarial.

(Ver gráfica 16)

17) ¿ Su sindicato está afiliado a la GTM ?

a) SI 49.3% NO 50.7%

Las personas que respondieron negativamente, pertenecer a organismos del estado, o simplemente contestaron NO, por no saber.

b) Si SI, sabía que la GTM está afiliada al PRI ?

SI 58.1% NO 41.9%

Es lamentable que una gran parte de personas que saben que su sindicato es cetemista, no sepan el vínculo existente entre la GTM y el PRI. Tal desinterés político, así como la impreparación, facilitan la manipulación. (Ver gráfica 17)

18.- ¿ Se considera manipulado por su sindicato y por el Estado?

Por el sindicato: 20.7%

Por el estado : 25.3%

Por ambos : 29.3%

No se considera

manipulado : 24.7%

En una cuarta parte de los encuestados, o la propaganda populista del gobierno ha funcionado a la perfección, o pertenecen a un sindicato muy capaz que oculte tal manipulación

demasiado bien, o simplemente contestarán que no por no quererse hacer menos.

Sin embargo del 75% restante se observa que la crisis económica del país desvirtúa hasta a los mejores discursos populistas, tanto del Estado como de los sindicatos, ya que las cifras lo manifiestan así. Sin embargo aún cuando existen obreros con conciencia de ser manipulados, no surge la intención de algún cambio hacia los dirigentes. (Ver gráfica 18)

- 19) Si no conoce la Ley Federal del Trabajo, ¿ a que creé que se deba?

No le interesa :	34.7%
Su sindicato no se preocupa :	15.3%
El gobierno tiene la culpa :	10.7%
Falta de estudios del trabajador:	39.3%

Aún cuando esta pregunta obedece a la anterior, sólo la décima parte de los encuestados estuvo de acuerdo con tal manipulación. También en mínima proporción se tuvo conciencia de que tal desconocimiento obedece a intereses de líderes sindicales. Así, tal desinterés y falta de cultura es la atribución de la culpa del desconocimiento de la LFT. En este 74% se vuelve a notar la falta de conciencia del trabajador, para deducir que ese desinterés es originado por el propio sistema, así como lo es también la conveniencia de los dirigentes del gobierno en que su pueblo se mantenga ignorante, coadyuvando a un mayor control sobre ellos. (ver gráfica 19)

ASPECTOS RELEVANTES DE LA INVESTIGACION DE CAMPO

-Consideramos que el hecho de conocer poco o casi nada de los derechos laborales, es un factor importante que permite el abuso y la explotación por parte del capitalista hacia los trabajadores, reflejado ello en :

- 1) la inobservancia del correspondiente pago de horas extras a los trabajadores de acuerdo con la LFT;
- 2) la falta del ejercicio del derecho de los obreros acerca de la capacitación y adiestramiento, cuyo objeto es brindar un mayor nivel de vida, ingreso y productividad, y,
- 3) asimismo, el 44.7% de la muestra desconoce el derecho que tiene a un Fondo para casa-habitación.

- El abuso y la explotación de que se ha hablado, deriva el hecho de que los trabajadores estén afiliados a sindicatos en forma obligatoria (en su mayoría), y que éstos los desaliente por lo tanto, a acudir a las asambleas de éstos, a desconocer sus estatutos, el destino de las cuotas o acudir a ellos en caso de problemas laborales.

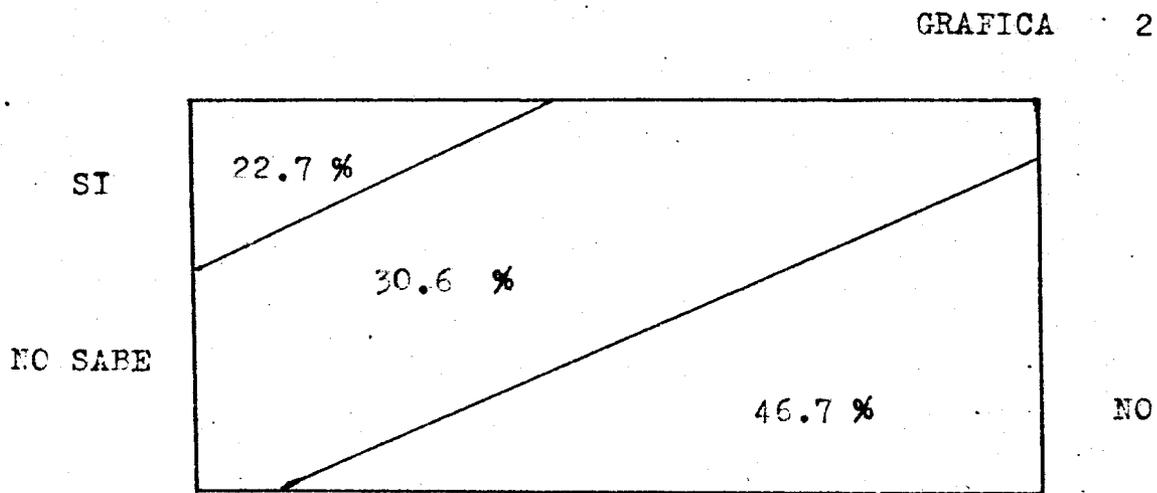
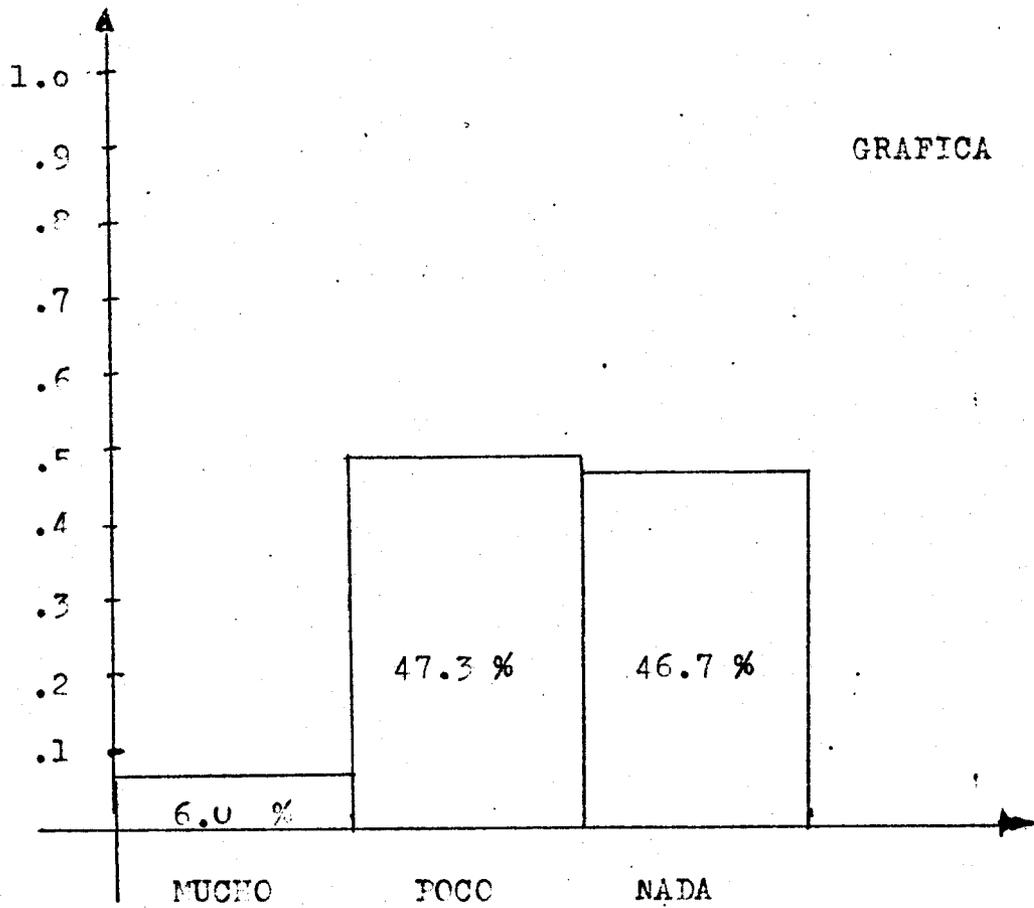
Es esta falta de interés la que les impide conocer a fondo a sus líderes sindicales, aún cuando la mayoría de las veces éstos sean impuestos.

- Aún cuando el 24% de los entrevistados aseguran que hay corrupción en su sindicato, el 66% del total no elige libremente a su líder sindical, lo cual es una clara contradicción. Además, el 50% de la muestra se considera

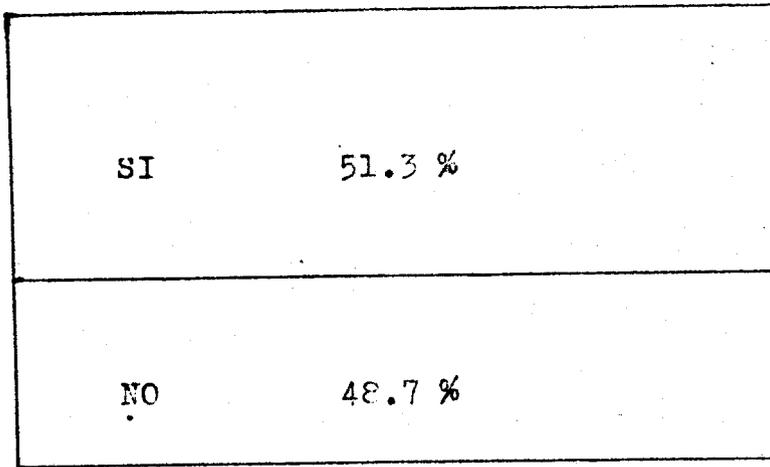
manipulado por su sindicato (20.7% solamente por su sindicato y 29.3% por el sindicato y el Estado).

- Las personas que contestaron no sentirse manipuladas por la Juntas de Conciliación y Arbitraje (47.3%), consideramos que caen en una contradicción, ya que si desconocen sus derechos laborales (94%), difícilmente estarán en condición de conocer el funcionamiento de éstas.

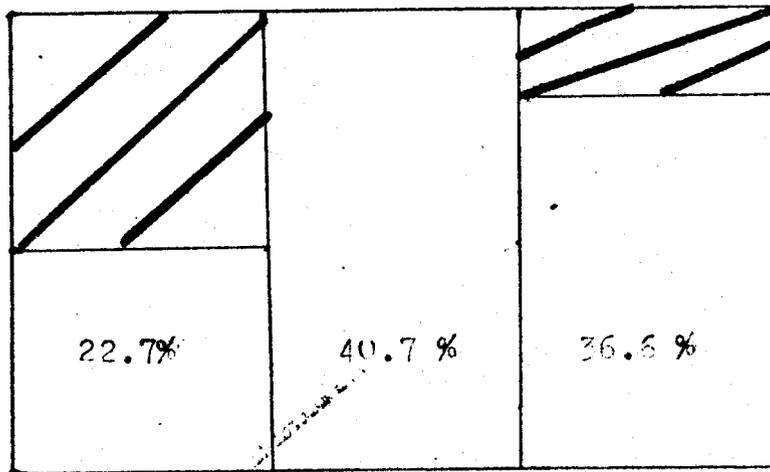
VIII.2 : ANEXO DE GRAFICAS



GRAFICA 3



GRAFICA 4

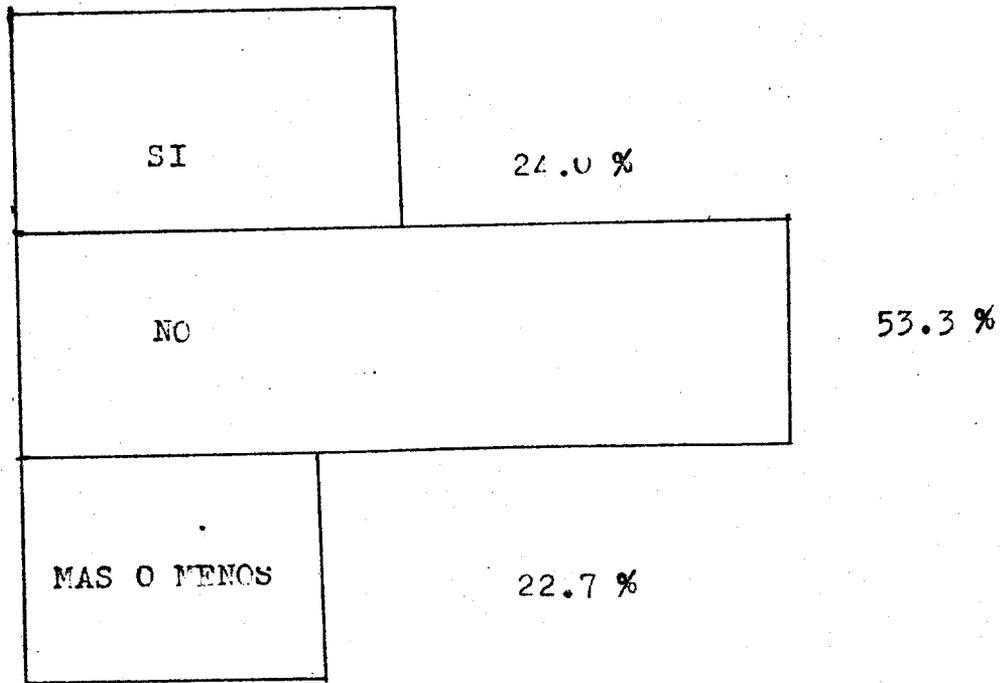


VOLUNTARIO

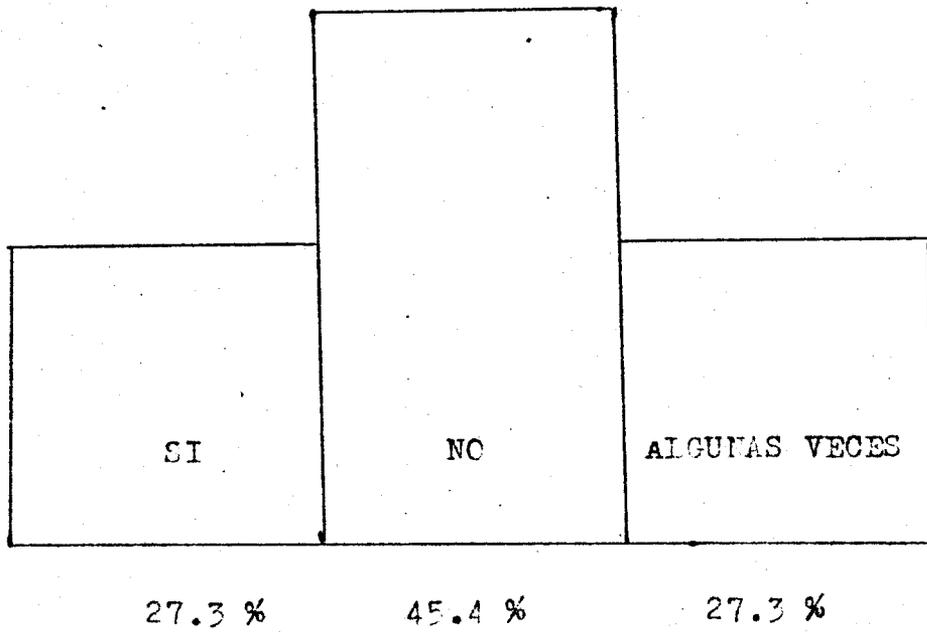
OBLIGATORIO

NO SABE, PERO ESTA SINDICALIZADO

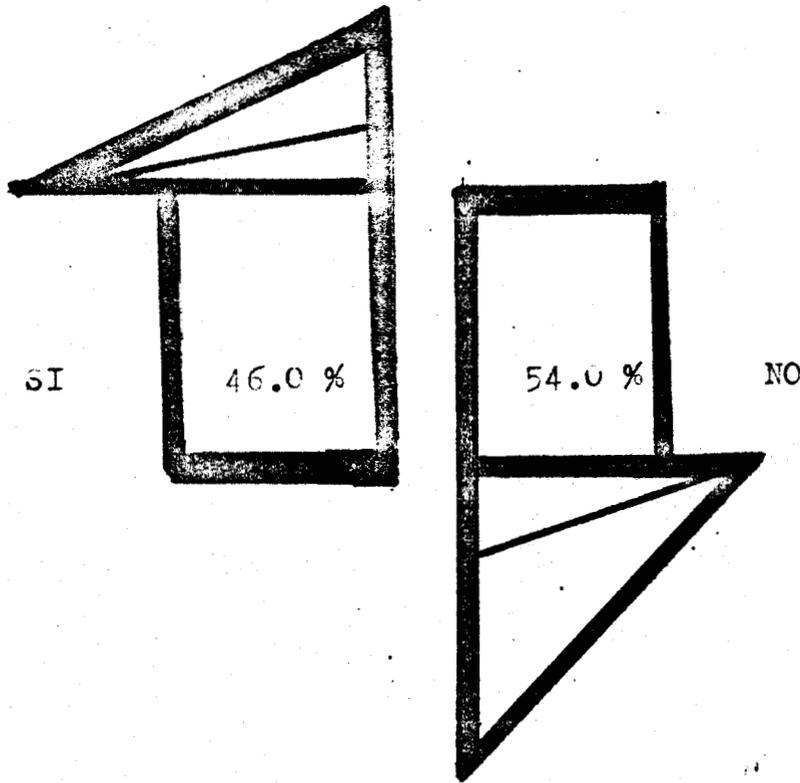
GRAFICA 5



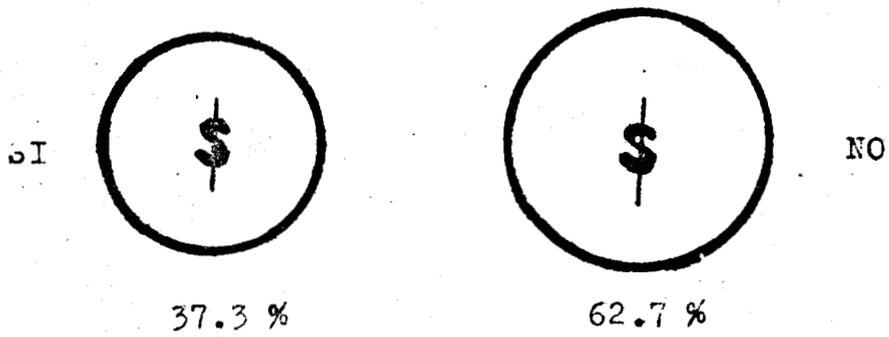
GRAFICA 6



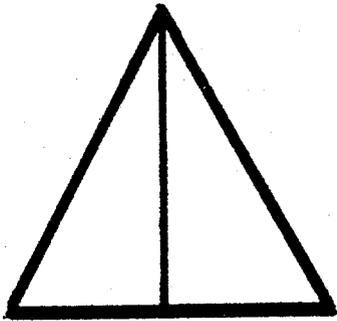
GRAFICA 7



GRAFICA 8

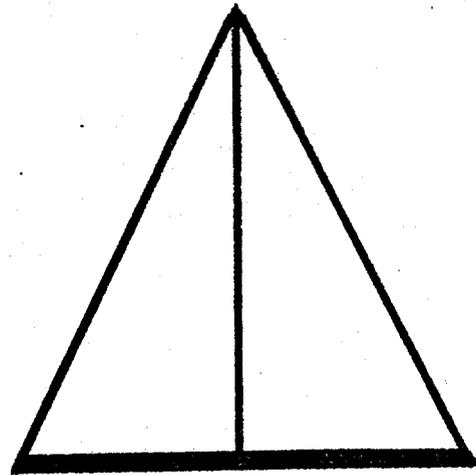


GRAFICA 9



NO

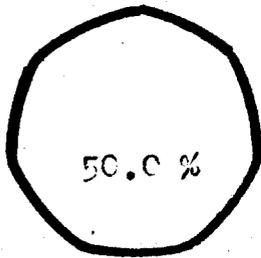
44.7 %



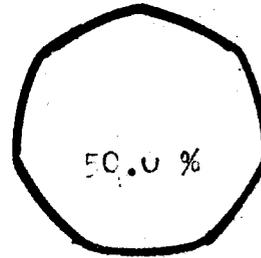
SI

55.3 %

GRAFICA 10

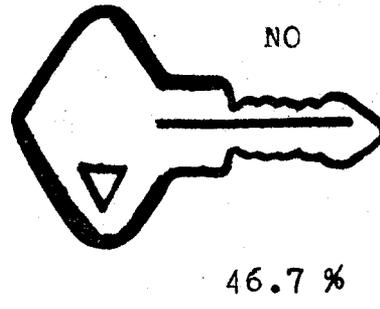
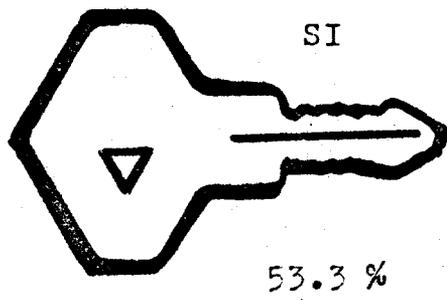


SI

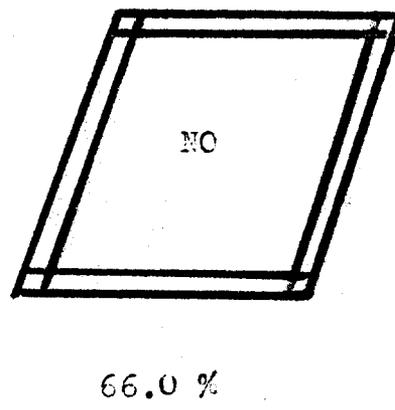
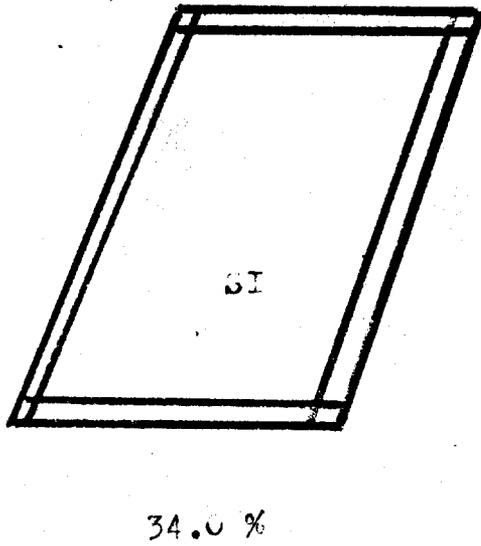


NO

GRAFICA 11

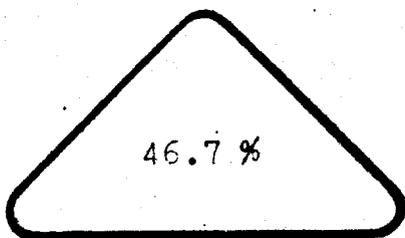


GRAFICA 12

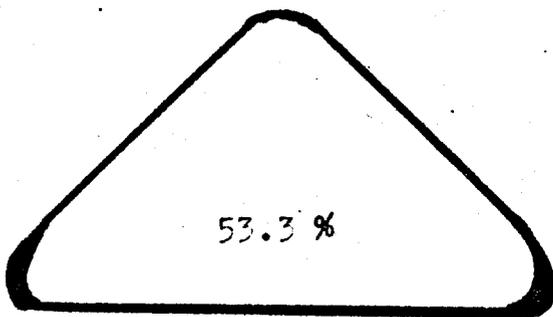


GRAFICA 13

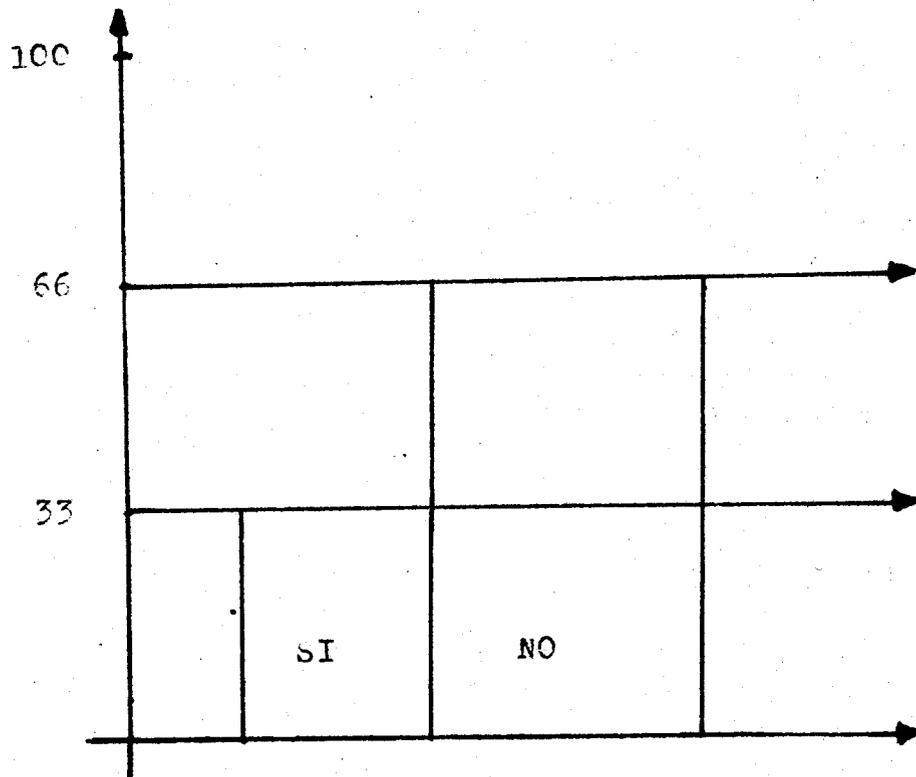
SI



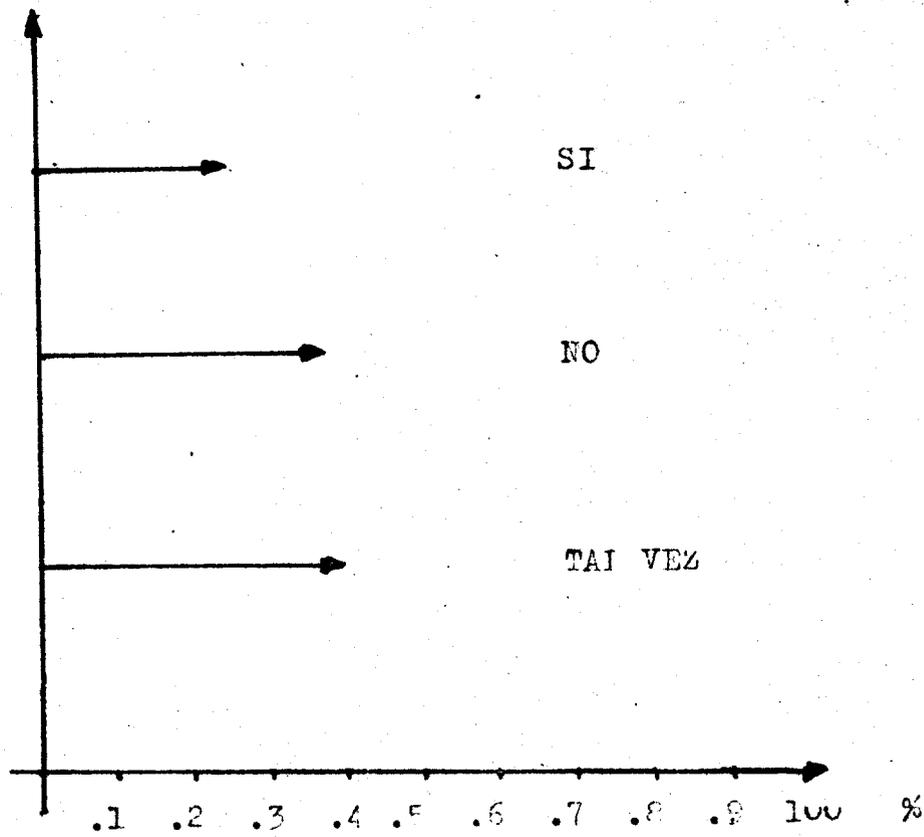
NO



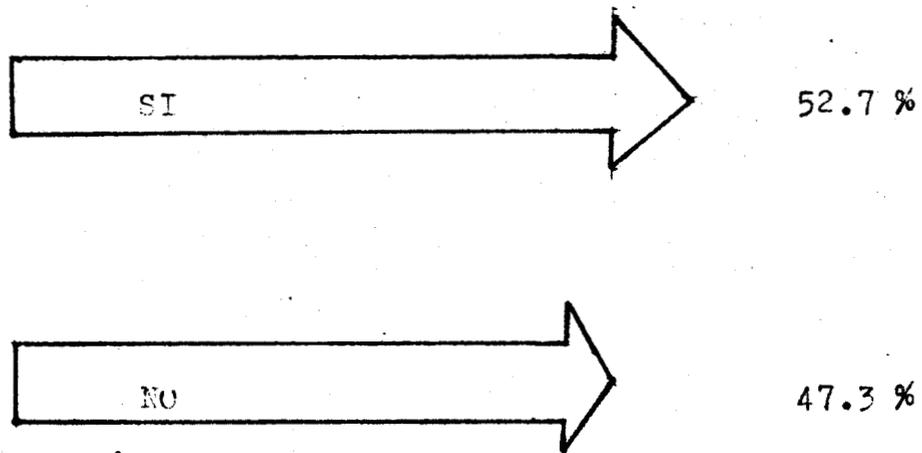
GRAFICA 14



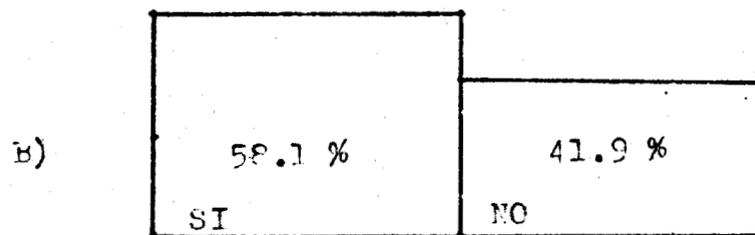
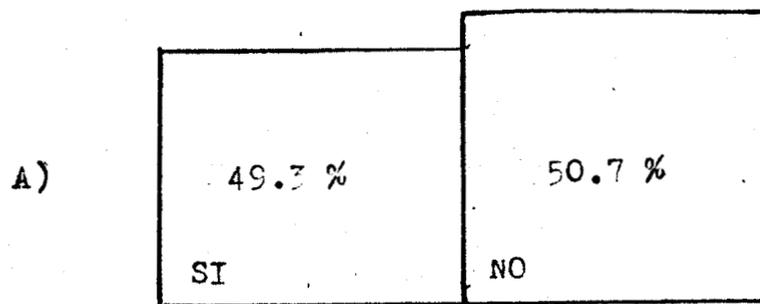
GRAFICA 15



GRAFICA 16



GRAFICA 17



GRAFICA 18

										SINDICATO
										ESTADO
										SIND/ EDO.
										NO
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	%

GRAFICA 19

NO INTERESA										
SINDICATO										
GOBIERNO										
ESTUDIOS										
%	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

CORROBORACION DE HIPOTESIS
Y CONCLUSIONES

IX.- COOPERACION DE HIPOTESIS

Es importante hacer mención de que a lo largo del presente ensayo, nos hemos orientado principalmente al análisis del conflicto en las relaciones laborales, y por tanto, se establecieron tres hipótesis que están relacionadas con el objeto de estudio y con las que hemos llegado a las siguientes conclusiones:

1) El conflicto sí es manipulado por los teóricos de la organización, ya que se trata de preservar, por medio de la teoría, el control por parte de la clase capitalista.

Es claro que, para llevar a cabo un estudio sobre el tema del conflicto, hay que reconocer la existencia de la lucha de clases, pese a que la teoría de la organización en particular, y las teorías burguesas en general, se obstinan en no manifestar el conflicto como tal, sino como un problema o una diferencia que tiende a disimularse satisfactoriamente.

El manejo del conflicto por parte de los teóricos de la Organización es por demás una caricatura de lo real, puesto que todos manejan de una manera o de otra el 'status quo', que según ellos, es lo ideal y que no hay porque estar con recelos en la organización. Sin embargo la realidad a la que se enfrenta el trabajador no puede estar de acuerdo con la naturaleza de estas teorías: faltaría analizar el punto de vista de éste. El materialismo histórico, se encarga en gran parte de denunciar tal abuso y explotación.

Casi todos manejan que el conflicto se da por necesidades económicas, psicológicas, etc., pero nunca por razones de explotación de una clase por otra, es decir, el capitalista se

apropia del trabajo excedente del obrero. Los autores de la Teoría de la Organización no consideran que sea importante estudiar el conflicto en la Organización, ya que para ellos ésta es un ente que proporciona beneficios a los obreros y a los empresarios, y cuando se dá el caso de tratarlo, lo hacen de una manera tan deformada, que lo único que provocan con sus estudios desinteresados de la realidad existente es una manipulación ideológica que favorece a la clase capitalista.

2) La Ley Federal del trabajo constituye un instrumento de control social del estado, que otorga el mínimo de derechos laborales a la clase trabajadora. Cabe mencionar que las relaciones entre patronos y obreros continúan gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre y por la jurisprudencia, tanto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero se reconoce que estas reglas son un tanto imprecisas y algunas veces contradictorias. Por lo tanto, se hace indispensable que los trabajadores conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones con el capital; sin embargo, la única forma de tratar de regular esta relación, es por medio de conocer la LFT, que es producto de un sistema que busca conciliar los intereses de los factores de la economía.

El Estado nació de la necesidad de frenar los antagonismos de clase, ya que surgió en el sitio y el momento en que las contradicciones no pueden objetivamente conciliarse, y

que es por regla general, un Estado que representa los intereses de la clase económicamente poderosa y que se convierte con su ayuda en una clase políticamente dominante, adquiriendo con ello, nuevos medios para la represión y explotación de la clase oprimida. Por lo tanto, es la LFT un instrumento de control social.

3) A esta tercera hipótesis, corresponden las conclusiones de la investigación de campo realizada, mediante la cual se ha llegado a confirmar, que en términos generales, la clase trabajadora, en su gran mayoría, desconoce los derechos laborales que le corresponden.

Las causas de este desconocimiento son, principalmente, la falta de interés y de preparación escolar de los mismos trabajadores, que aunado a la manipulación de que son objeto por los líderes sindicales, y la falta de difusión de la ley por parte del Estado, se conforma un cuadro poco alentador para el movimiento obrero en México, que ha sido durante mucho tiempo, utilizado por la clase que detenta el poder.

Sin embargo, sean cualesquiera las causas del desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores, resulta conveniente al Estado y por lo tanto a la clase capitalista, ya que representa una herramienta indiscutible de control social.

CONCLUSIONES

A través de nuestra formación académica, hemos determinado la necesidad de realizar un trabajo para este Seminario de Investigación, que pudiera afrontar aspectos sociales representativos de nuestro contexto. Después de analizar varias alternativas, consideramos que el conflicto en las relaciones obrero-patronales, es un problema que atañe y repercute en la función del administrador, no sólo por su compromiso ante determinada organización, sino también por el que tiene con la sociedad en general.

El enfoque crítico que se utilizó en el presente ensayo permite una visión más amplia y objetiva de la realidad en que vivimos, antecediéndose a los enfoques tradicionales que dentro de su subjetividad, sirven a los intereses del capital.

Mencionando lo anterior, consideramos la importancia de la primera parte de este estudio como base al análisis realizado en la parte complementaria, ya que de ésta se desprende la importancia del conflicto en tanto que ha sido objeto de manipulación con el propósito de ocultar lo máximo posible la innegable lucha de clases, característica en el capitalismo.

Dado que vivimos en un país capitalista, nos interesa, como próximos administradores, la forma en que este conflicto obrero patronal se manifieste, así como los mecanismos que son utilizados para manejarlo por el estado. De ahí la importancia de analizar tanto el derecho laboral como al movimiento obrero, en su desarrollo en México, ya que paralelamente se acentúa la existencia del conflicto.

NOTAS

- 1.- Nicos Poulantzas. "Poder político y clases sociales en el estado capitalista. Ed. Siglo XXI, México, 1974, p.34.
- 2.- V.I. Lenin. "El estado y la revolución". Ed. Orizalvo, México, 1973, pp.15-16.
- 3.- Ibid. p.22.
- 4.- Carlos Marx. "Acumulación originaria" en Antología de Doctrinas Políticas y Sociales. UAN-Iztapalapa, p.97.
- 5.- El salario es la retribución monetaria por la fuerza de trabajo empleada en el proceso de trabajo.
- 6.- Harry Braverman. "Trabajo y capital monopolista" Ed. - Nuestro tiempo, quinta ed., México, 1982, p.97.
- 7.- V.I. Lenin. op.cit. p. 16.
- 8.- Ibid. p. 15.
- 9.- Viviane Marcués. "Producción y Reproducción de la sociedad: Una perspectiva organizacional" documento presentado en el X Congreso Mundial de Sociología, México, Agosto 16-21 de 1982, p.14.
- 10.- Porfirio Miranda. Apélo a la Razón, p.13.
- 11.- Arnaldo Cordova. "Interpretaciones de la Revolución Mexicana" Ed. Nueva Imagen, México, 1980, p.75.
- 12.- Modo de Producción "las fuerzas productivas (la manera y los medios empleados por el hombre para actuar sobre la naturaleza en el proceso de producción) y las relaciones de producción (interrelación entre los protagonistas ligadas a ellas que se basan en un determinado tipo de propiedad de los medios de producción) constituyen en su conjunto lo que denominamos el modo de producción , en Uskar Lange, "Economía Política" Ed. FCE, México, 1978, p. 25.
- 13.- Lucha de clases: " La lucha de clases es el conflicto entre las clases de intereses antagónicas" V.I.Lenin. op. - cit. p.27.
- 14.- Revista Mexicana del Trabajo Abril-Junio de 1981. Ley Federal del trabajo de 1971. Ed. STPS, México, p.20.
- 15.- Cf. en Javier Aruilar García. "Nacionalización bancaria y movimiento obrero en México" en Revista de UAN Iztapalapa, Año 4 no.8 Enero-Junio de 1983, Ed UAN-izt. p.147.

- 16.- D. Gvishiani."Organización y Gestión".Ed.Cultura Popular, México,1977, p. 197 .
- 17.- Ibid. p.199 .
- 18.- Porfirio Miranda. Op. Cit. p.16 .
- 19.- William C. Powell."Psicología Industrial y Organizacional" Ed. El Manual moderno, México, 1979,p.22 .
- 20.- Carlos Marx y Federico Engels."El manifiesto del Partido Comunista"Ed.Progreso,moscú,para ediciones de cultura Popular,México,1978,p.31 .
- 21.- Ibid. p.39 .
- 22.- D.Gvishiani,op.cit. p.208
- 23.- Ibid. pp.208-209
- 24.- "Así el verdadero espíritu positivista consiste ante todo, en ver para prever, en estudiar lo que es a fin de concluir con ello lo que será según el dogma de la invariabilidad de las leyes naturales" en Augusto Comte 'Discurso sobre el espíritu positivo' Ed. Alianza,España,1980,p.39 .
- 25.-Carlos Marx y Federico Engels,op.cit. p.35 .
- 26.- Harry Braverman,op. cit. p.169
- 27.- " La crisis del 29 que tantos estragos causó en las economías capitalistas" en Arturo Guillen "Planificación Económica a la Mexicana" Ed. nuestro tiempo, México,p.32
- 28.- Capacidad real para adquirir bienes y servicios.
- 29.- Carlos Marx y F. Engels op. cit. p.38
- 30.- "Para satisfacer las necesidades humanas son indispensables los objetos materiales" en Oskar Lange,op.cit.p.11
- 31.- Kast y Rosenzweig "Administración en las Organizaciones"Ed.Mcgraw-Hill,México,p.110
- 32.-Ibid. p.112
- 33.-V.I.Lenin op. cit. p. 16
- 34.-"como los individuos producen en sociedad, la producción de los individuos socialmente determinada es naturalmente el punto de partida (...).Cuanto más nos remontamos - en el curso de la historia, cuanto más el individuo - y por consecuencia el individuo productor también- aparece en un estado de dependencia como miembro de un todo más grande (...).cuando se habla pues, de producción, se trata siempre

de la producción en un grado determinado de desarrollo social, de la producción de los individuos que viven en sociedad" de Carlos Marx en O. Lange, op.cit. p.15

35.- Kast y Rosenzweig, op. cit. p.17

36.- Luis Montaña en la Revista Iztapalapa de CSH, No.9, UNAM-Iztapalapa, México, p. 193

37.- Kast y Rosenzweig, op. cit. p. 122

38.- "Supone que el sistema propensión automática o natural a la autorregulación" en Díaz-Polanco, 'Teoría y Realidad en Marx, Durkheim y Weber' Ed. Juan Pablos, México 1980 p. 115

39.- Carlos Marx en Luis Montaña, op. cit. p. 202

40.- Ibid, p. 124

41.- Harry Braverman, op. cit. pp. 75-77

42.- O. Lange, op. cit. p.24

43.- " existen diferentes fases de desarrollo por las que pasa la lucha entre el proletariado y la burguesía, pero la esencia es la misma lucha" en C. Marx y F. Engels, op. cit. p. 44

44.- Díaz-Polanco, op. cit. pp. 117-118

45.- V.I. Lenin, op. cit. p. 26

46.- " La noción de equilibrio (...) parte de una concepción de totalidad orgánica" en Díaz-Polanco, op. cit.p.113

47.- " La historia de todas las sociedades hasta nuestros tiempos es la historia de la lucha de clases" en Carlos Marx y F. Engels, op. cit. p. 30

48.- cf. en J.Y. Benson, "Organizations: a dialectical view" en Administrative Science Quarterly, USA, trad. UNAM-México, marzo de 1977

49.- Ibid.pp.6-7

50.- C. Marx y F. Engels, op. cit. p. 33

51.- J.Y. Benson, op. cit. p. 35

52.- Wolf Meydebrand, " A marxist critique organizations theory", 1984, quinta página

53.- "El incremento de nuevas estrategias en los EE.UU. - puede atribuirse a la gran depresión; a los conflictos crecientes entre burócratas y expertos profesionales, o en un

lenguaje taylorista, a los conflictos entre los elementos -
funcionales y los administrativos en el ejercicio de la ad-
ministración; a un nivel sin precedentes de protestas labo-
rales y demandas por mejoras colectivas, y a una necesidad
percibida por controlar las labores más indirectamente por
mecanismos de coordinación y personales, así como por mani-
pulación psicológica" *ibid.* tercera página

54.- "Si marx levantara la cabeza, hay un lugar sobre la
tierra en el que seguramente se sentiría a gusto y vería re-
alizadas sus mejores aspiraciones para un sistema económico
perfecto: no ese paraíso de proletariado que dice ser la U-
nión Soviética, sino los Kibutzim (Kibutz en singular) de
Israel. Creados y sostenidos en defensa de 'cada cuál con-
forme a su capacidad, a cada cuál de acuerdo a su necesidad!
Los kibutzim son el más acabado ejemplo del socialismo puro
con la novedad de que su afiliación y permanencia son estric-
tamente voluntarios(...) se administran automáticamente, y
el foco del gobierno lo constituye la Asamblea General que
tiene lugar todas las semanas en las que participan todos -
los miembros del kibutz" en Revista Expansión, número espe-
cial, Agosto 15 de 1984, p. 78

55.- W. Feydebrand, *op. cit.* cuarta página

56.- Tal vez ésta sea la razón principal por la que no nos
apoyamos en gran parte en el ensayo de Viviane Marquez (Pro-
ducción y Reproducción de la Sociedad: una perspectiva orga-
nizacional) y no porque no esté totalmente terminado, sino
porque solamente hace una labor descriptiva, esto es, no
da proposiciones de cambio, de alivio a los males del siste-
ma, sin embargo, aún cuando siente que el marxismo únicamen-
te se 'ergolosa' destrozando al capitalismo, se puede reto-
mar su visión crítica en cuanto al análisis de la organiza-
ción: a partir de lo económico (producción de la sociedad)
y de lo político (reproducción de la sociedad).

57.- " El trabajo(...) puede ser visto como un ensamble
de actividades productivas y organizativas que dan naci-
miento a dos tipos específicos de productos: el producto so-
cialmente acumulado y las relaciones sociales de producción

(...). La proposición central marxista a estas categorías es que las relaciones sociales de producción tienden a caer en contradicción con el continuo crecimiento y cambio de las fuerzas productivas. Esto se debe a razones de su desarrollo contradictorio y dialéctico en la que las tradicionales élites profesionales y ocupacionales tienden a resistir la racionalización, burocratización e innovaciones técnicas que no están bajo su control, y que las administraciones tecnocráticas, burocráticas y oligárquicas, en cambio, resisten (o buscan controlar) al incremento en los movimientos de autoconciencia que buscan la participación, autogestión y el control de los trabajadores" en W. Weydebrand, op. cit. tercera página

58.- cf. Publicación de DANCO, S.A. 'Psicología Industrial' México, 1978, p. 14

59.- ibid. p. 17

60.- Samuel Culbert y Jerome Reisel, "Desarrollo Organizacional, una filosofía para gerentes de empresas públicas", - México, 1978, p.6

61.- Georges Friedman, D. McGregor, Max Pages, H. Simon, A. Etzioni, C. Argyris, M. Crozier .

62.- " El proceso de desarrollo de nuestro país, como en casi todos los países subdesarrollados, es esencialmente inverso el que se observa en Europa occidental, en donde la función unificadora la desarrolla un mercado nacional que se organiza al margen del Estado, también nacional, e incluso, obrando sobre este último como motor determinante (...) Es posible, por otra parte, determinar una vinculación entre el establecimiento del poder nacional y la expansión mundial del capitalismo monopolista, de manera que pudiera afirmarse que la consolidación del capitalismo y del poder nacional es obra de esa expansión" en Arnoldo Córdova, "La formación del poder político en México" Ed, Era, México, 1980 pp.10-11

63.- "Una revolución popular en su pleno significado, es una revolución social, pues persigue la abolición de las con

diciones fundadas en la propiedad privada, que hacen posible la explotación de las clases trabajadoras (llamadas, justamente, clases populares" *ibid.* p. 26

64.- Javier Freyre Rubio "las Organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México". UAM-Atzacapatzalco, México, p.52

65.- Máximo García Rabregat, " El sindicato obrero como grupo de presión en nuestra democracia" Ed. UNAM, México, - 1978, p. 61

66.- J. Freyre Rubio, *op. cit.* p.62

67.- El Anarcosindicalismo es una corriente que tuvo en sus raíces el magonismo y que cobró cuerpo en la Casa del Obrero mundial. Esta tendencia pregonaba la lucha contra el Estado, la burguesía y el clero mediante la acción directa de los trabajadores y reprobaba la participación de la clase obrera en la política.

68.- Arturo A. Cardoso Taboada " El movimiento obrero mexicano y la ley de la teoría integral" Ed. UNAM, México, - 1974, p.89

69.- *ibid.* p. 92

70.- León XII, papa de 1878 a 1903, se distinguió por su espíritu progresivo y moderno. Publicó la encíclica 'Rerum Novarum' en 1891, que trata sobre las relaciones que median entre patronos y obreros.

71.- Freyre Rubio, *op. cit.* pp. 87-88

72.- *ibid.* p.94

73.- Florencio P. Escárcega "El poder obrero en México" Ed. Mundiales, México, 1978, p. 93

74.- Jorge Masurto, "En el régimen de Mcheverría: Rebelión e independencia" en la serie la clase obrera en la historia de México, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM Ed. siglo XXI, México, p.65

75.- *ibid.* p. 66

76.- Cardoso Taboada, *op. cit.* p. 112

77.- *ibid.* p. 80

78.- Jorge Masurto, *op. cit.* p.76

79.- *ibid.* p.80

80.- A. Cardoso Taboada, *op. cit.* p. 142

81.- ibid. p.147

83.- Arnaldo Córdova " En una época de crisis" de la serie La clase obrera en la historia de México, Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, Ed. Siglo XXI, México, 1980, p. 65

82.- vicente Lombardo Ledezano "Escritos sobre el movimiento obrero" Ed. CTM, México, p. 53

84.- Severo Iglesias "Sindicalismo y socialismo en México" Ed. Nuestras Cosas, México, 1970, p.98

85.- Serge Mallet "Economía y Política en la acción sindical" Ed. Pasado y Presente, segunda ed., 1978, México, p.21

86.- Arnaldo Córdova, idem. p. 70

87.- Serge Mallet, op. cit. p.23

88.- Pedro Ujeda Paullada. revista de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Ed. STPS, México, enero-junio de 1980, p.6

89.- Severo Iglesias, op. cit. pp. 102-103

90.- Humberto Vela González. estudio histórico sobre la crisis en México en "Teoría y Política no. 11" Julio-Diciembre de 1983, Ed. Juan Pablos, México, p. 75

91.- Arnaldo Córdova, idem. p. 72

92.- Severo Iglesias, op. cit. p. 133

93.- Arnaldo Córdova, idem. p. 74

94.- Manuel Camacho, "Control sobre el movimiento obrero en México" en Las fronteras del control del Estado en México Ed. El Colegio de México, México, 1976, p. 86

95.- ibid. p. 88

96.- ibid. p. 92

BIBLIOGRAFIA

- Alnerovich, M.S. y G. Mashbitz, "Ensayos de historia de México", Ed. Cultura Popular, México, 1978, 192 pp.
- Basurto, Jorge. "En el régimen de Echeverría: Rebelión e In-
dependencia" en la serie 'La clase obrera en la historia
de México', Instituto de Investigaciones Sociales de la
UNAM, Ed. Siglo XXI, México, 325 pp.
- Benson, J.V., "Organizations: a dialectical view", en 'Adminis-
trative Science Quarterly', USA, trad. UAM-Iztapalapa, Mé-
xico, marzo de 1977.
- Bon, Frédéric y Michel-Antoine Burnier., "Clase obrera y revo-
lución", Serie Popular Bra, México, 1970, 150 pp.
- Braverman, Harry., "Trabajo y capital monopolista", Ed. Nuestro
tiempo, México, 1980, 513 pp.
- Brugarola, S.I. Martín., "Doctrina y sistemática sindical", Ed.
UNAM, México, 1953, 341 pp.
- Camacho, Manuel., "Control sobre el movimiento obrero en Mé-
xico" en 'Las fronteras del control del Estado en Méxi-
co', Ed. Colegio de México, 1976.
- Cardoso Taboada, Arturo A., "El movimiento obrero mexicano a
la luz de la Teoría Integral", Ed. UNAM, México, 1974, -
225 pp.
- Cavazos Flores, Baltazar., "Nueva Ley Federal del Trabajo, te-
matizada y sistematizada", Ed. Trillas, México, 1984, -
564 pp.
- Colmeneros, Ismael., "Cien años de lucha de clases en México,
(1876-1976)", Ed. Quinto Sol, México, 381 pp.
- Comte, Auguste., "Discurso sobre el espíritu positivo", Ed. =
Alianza, España, 1980, 136 pp.
- Córdova, Arnaldo., "En una época de crisis (1928-1934)", de la
serie 'La clase obrera en la historia de México', Insti-
tuto de Investigaciones Sociales de la UNAM, Ed. Siglo
XXI, México, 1980, 240 pp.

- Córdova, Arnaldo., "La formación del poder político en México", Ed. Era, serie popular, México, 1979, 99pp.
- Cruells, Manuel., "Los movimientos sociales en la era industrial", Ed. Nueva colección Labor.
- Díaz-Polanco, Néctor., "Teoría y realidad en Marx, Durkheim y Weber", Ed. Juan Pablos, México, 1980
- Engels, Federico., "El origen de la familia, la propiedad privada y el estado", Ed. Progreso, México, 1981, 214 pp.
- Escárcega P. Florencio., "El poder obrero en México", Ed. Mundiales, México, 1978, 181 pp.
- Flores, Cipriano., "La administración capitalista del trabajo" Ed. UNAM, México, 1981, 123 pp.
- Freyre Rubio, Javier., "Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México", UAM-Atzacapotzalco.
- García Labregat, Máximo., "El sindicato obrero como grupo de presión en nuestra democracia" Ed. UNAM, México, 1978, 177 pp.
- Gilly, Adolfo y Arnaldo Córdova., "Interpretaciones de la revolución mexicana" Ed. Nueva Imagen, México, 1980, 150 pp.
- Guillen, Arturo., "Planificación económica a la mexicana", Ed. - nuestro tiempo, México, 146 pp.
- Gvishiani, D., "Organización y Gestión", Ediciones de Cultura Popular, México, 1977, 510 pp.
- Harnecker, Martha., "Los conceptos elementales del materialismo histórico", Ed. Siglo XXI, México, 1981, 341 pp.
- Heydebrand, Wolf., "A marxist critique Organizations theory",
- Holloway, John., "Fundamentos teóricos para una crítica marxista de la Administración Pública", INAF, México, 1982
- Howell, William C., "Psicología industrial y Organizacional", Ed. El Manual Moderno, México, 1979
- Telesias, Severo., "Sindicalismo y socialismo en México", serie Nuestras Cosas, segunda ed., Ed. Grigalbo, México, 1970 184 pp.
- Kast, Fremont B. y J.E. Rosenzweig., "Administración en las Organizaciones", Ed. McGraw Hill, México, 1979

- Tance, Oskar, "Economía Política I", Ed. r.C.E. México, 1978, 272 pp.
- Tapassade, G. y R. Joreau. "Claves de la Sociología", Ed. LAIA Barcelona, España, 1981.
- Lenin, v. I. "El Estado y la Revolución", Ed. Grijalvo, México, 1979, 154 pp.
- Lombardo Toledano, Vicente. "Escritos sobre el movimiento obrero". Ed. CTM. México.
- Mallet Sorens, Franco Monigliano, et al, "Economía y Política en la acción sindical", Cuadernos de Pasado y Presente No.-44, 2a. ed. Ed. SXXI, México 1978, 117 pp.
- March, James E. y H. A. Simon. "Teoría de la Organización". Ed. Ariel, España, 1980 285 pp.
- Marcquez, Viviana. "Producción y Reproducción de la sociedad: una perspectiva organizacional". Documento presentado en el X congreso mundial de sociología, México, Agosto-16 - 21, 1982.
- Marx, Karl. "El Capital, Tomo I", Ed. Siglo XXI, México, 1980 458 pp.
- Marx, Karl y Federico Engels. "Manifiesto del Partido Comunista". Ed. Progreso, México, 1975, 95 pp.
- Marril, Harwood R. "Clásicos en Administración", Ed. LIMUSA, México, 1980, 458 pp.
- Miranda, Porfirio. "Arelo a la razón". México, 395 pp.
- Montaño, Luis y Eduardo Ibarra, "Mito y poder en las organizaciones", UAM-1, 1984
- Montes, Eduardo. "Como combatir al Chorrismo". Ed. Cultura Popular, México, 1978, 181 pp.
- Poulantzas, Nicos. "Poder Político y Clases Sociales en el Estado Capitalista". Ed. Siglo XX, México, 1982, pp. 471.
- Rojas Soriano, Raúl. "Métodos para la investigación social", Ed. Solis Ediciones, México, 1983, 181 pp.
- Trueba Urbina, Alberto. "Ley Federal del Arelo de 1970", Ed. Ferrus, México, 1984, 940 pp.
- Zubicarreta G., Armando R. "La aventura del Arelo intelectual". Ed. Fondo Educativo Interamericano, S.A., México - 1977, 184 pp.

REVISTAS Y DOCUMENTOS

Antología de doctrinas Políticas y Sociales II, UNAM-Iztapalapa.

Revista Expansión, número especial, Ago/1987. "relaciones --
Obrero-patronales, un modelo del Porvenir", por Enrique
Kuller.

Revista Iztapalapa - UNAM, no. 9 de Ciencias Sociales y huma-
nidades, año 4, número 8, Enero-Junio, 1983.

Revista mexicana del trabajo ene/Ezo. 1979. "El Estudio de la
historia del movimiento obrero en México", Ed. S.T.P.S.
360 pp.

Revista mexicana del trabajo Abr/Jun. 1981. "Ley Federal del -
trabajo de 1971", Ed. S.T.P.S. 360 pp.

Publicación de Dando, S.A., Psicología Industrial, México, --
1978.

Revista Teoría y Política no. 11 Jul-Dic. 1983, Ed. Juan Pa-
blos, México, 132 pp.

Secretaría de Programación y Presupuesto. "Estadísticas, huel-
gas y paros", Ed. S.P.P. México, 1987.