

# Trabajo

3-4

SOCIEDAD TECNOLOGIA  
Y CULTURA

VERANO-OTOÑO 1990

Precio: 10 mil pesos

ISSN: #188-2925

OTRO SERV. DE  
MEMORIA

## CRISIS DEL SINDICATO

- ZAPATA •
- INCHÁUSTEGUI •
- GÓNGORA •
- DE LA GARZA •
- MENDOZA •
- VÁZQUEZ •
- BATSCH •
- FRIEDRICH •
- PRIES •
- MARKOVITS •
- TRENTIN •

DOCUMENTOS  
RESEÑAS  
IMAGENES  
ESTADISTICAS



**Dirección colectiva:** Arturo Anguiano, Arnulfo Arteaga, Enrique de la Garza, Luis Gómez, Janette Góngora, Alfredo Hualde, Jordy Micheli, Pedro Moreno, Jorge Sandoval, Horacio Vázquez.

**Comité consultivo:** Sonia Comboni, Jorge Fernández, Enrique de la Garza, Sergio Pérez.

**Coordinador de redacción:** Horacio Vázquez.

**Editor:** Rafael Centeno.

**Colaboradores en México:** Jaime Aboites, Arturo Alcalde, Fabio Barbosa, Andrea Becerril, Graciela Ben-susán, Ilán Bizberg, Néstor de Buen, Jorge Carrillo, Jennifer Cooper, Alejandro Dabat, Víctor Manuel Durand, Guillermo Farfán, Manuel Fuentes, Rosa Albina Garavito, Andrés García, Anselmo García, Carlos García, Adolfo Gilly, Andrés Hernández, Teresa Incháustegui, Sara Lara, Asa Cristina Laurel, Sara Lovera, Rafael Lozano, Eduardo Menéndez, Leonard Mertens, Luis Montañó, Yolanda Montiel, Raúl Nieto, Victoria Novelo, Maximino Ortega, Sergio de la Peña, Francisco Pérez Arce, Othón Quiroz, Teresa Rendón, Javier Rodríguez, Antonio Rojas, Juan Manuel Sandoval, Augusto Urteaga, Pilar Vázquez, Francisco Zapata.

**Colaboradores en el extranjero:** Alemania: Ludger Pries. Argentina: Mónica Casalet, Julio C. Neffa, Alvaro Orsatti. Bélgica: Mateo Alaluf. Bolivia: Raúl Prada. Brasil: Laís Abramo, Ricardo Antunes, Roque Aparecido da Silva. Colombia: Rainer Dombóise. Corea: Lee Nae Joung. Costa Rica: Ma. Eugenia Trejos. Chile: Guillermo Campero, Gustavo Falabella. Estados Unidos: John Borrego, Jeff Bortz, David Brooks, Harley Shaiken. España: David Anisi, Andrés Bilbao, Juan José Castillo, Carlos Prieto. Francia: Benjamin Coriat, Michel Husson, Marc Maurice, Toni Negri, Jean Jacques Silvestre. Gran Bretaña: John Holloway, Ian Roxborough. Italia: Marco Biagi, Francesco Consoli, Miguel Angel García, Marino Regini, José Luis Rhi Sausi. Perú: Oscar Castillo. Puerto Rico: Carlos Alá Santiago. Uruguay: Jorge Lanzaro. Venezuela: Francisco Iturraspe.

**Corresponsales:** Baja California Norte: Oscar Contreras. Coahuila: Alejandro Dávila. Chihuahua: Juan Luis Sariego. Durango: Sergio Duarte. Estado de México: Jaciel Montoya. Jalisco: Carlos Barba. Michoacán: Jorge Martínez. Nuevo León: Abraham Nuncio, Raúl Rubio. Puebla: Fernando Herrera, Saúl Macías, Ma. Eugenia Martínez, Sergio Mastretta, Germán Sánchez Daza. Querétaro: Luis Fernando Flores. Sonora: Cristina Taddel. Tlaxcala: Elizabeth Zamora. Veracruz: Leopoldo Alafita, Héctor Amezcua, Luisa Paré, Manuel Reyna. Yucatán: Beatriz Castilla, Beatriz Torres. Zacatecas: Rodolfo García.

**Diseño:** Beatriz Mira/Ayotía Comunicación.

**Fotografía:** Marcela Diez, Gilda Macedo, Georgina Pérez.

Toda correspondencia dirigirla a:  
Revista Trabajo  
Apartado Postal 22549  
Tlalpan, C.P. 14000 México, D.F.  
Tel: 686-03-22 y 686-16-11 ext. 428  
FAX: (5) 686-89-66

Centro de Análisis del Trabajo, A.C.  
Universidad Autónoma Metropolitana-  
Azcapotzalco  
División de Ciencias Sociales y Humanidades

Trabajo, número 3-4, se terminó de imprimir en el otoño de 1990, bajo la producción y el cuidado de Ocelote, Servicios Editoriales, S.A. de C.V., Calle de Juárez 59-7, Tlacopac San Ángel, México 01020, D.F. La edición consta de 3 000 ejemplares. Registros en trámite.  
Hecho e impreso en México.

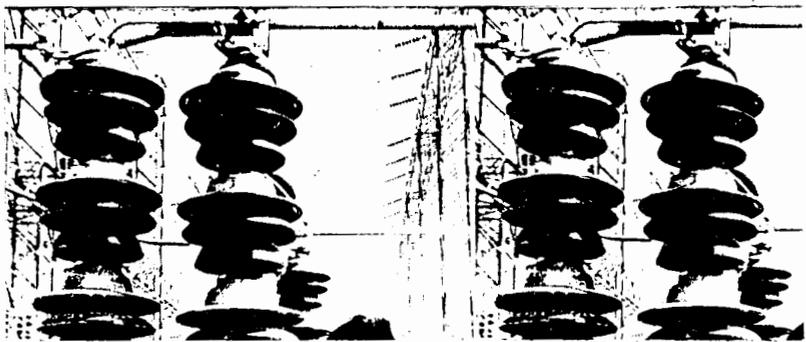
# SUMARIO



- 1 **LOS TRABAJOS Y LOS DÍAS**  
Hacia el fin de las corporaciones  
*Ilán Bizberg*
- 3 Galería de imágenes: los electricistas
- OVEROL**  
**La crisis del sindicato**
- 8 El sindicalismo en América Latina  
*Francisco Zapata*
- 16 Desgaste del sindicalismo de la Revolución  
*Teresa Incháustegui*
- 24 El sindicalismo independiente y los límites de la denuncia  
*Janette Góngora*
- 32 La opción del auténtico sindicalismo  
*Enrique Mendoza*
- 40 La reestructuración del neocorporativismo  
*Enrique de la Garza*
- 44 Nuevo sindicato: un modelo para armar  
*Horacio Vázquez*
- 54 Los horizontes del sindicato en Europa  
Entrevista con *Bruno Trentin*  
*José Luis Rhi Sausi*
- 61 Los límites de la verdad. A propósito de algunos análisis de la crisis sindical  
*Laurent Batsch*
- INFORME**  
**Trabajo y movimiento obrero en Alemania**
- 68 El sindicato alemán y la modernidad  
*Eberhard Friedrich*
- 74 Modernización y relaciones industriales en Alemania  
*Ludger Pries*
- 80 Diez problemas del sindicato alemán  
*Andrei S. Markovits*
- DOCUMENTOS**
- 87 Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios
- 90 Frente Sindical Unitario en Defensa de los Derechos Laborales y Constitucionales de los Trabajadores
- LA FÁBRICA DE LA DIFERENCIA**
- 92 La socioidología antiempresa  
*Daniel Villavicencio*
- 94 Entre la rigidez posible y la flexibilidad necesaria  
*Jorge Sandoval*
- LOCKER**
- 99 Cómo se obtiene un registro sindical en el culo del Diablo  
Entrevista con *Antonio Villalba*  
*Janette Góngora*
- FICHERO**
- 104 El fichero sobre la crisis del sindicato
- EL DATO**
- 105 Evolución del salario
- Número coordinado por Horacio Vázquez

# Hacia el Fin de las Corporaciones

CENTRO NACIONAL DE DOCUMENTACIÓN Y BIBLIOTECA



Ilán Bizberg

**E**l régimen político mexicano se ha caracterizado por un corporativismo en el cual el sindicalismo se ha subordinado al Estado; este último ha tenido la prerrogativa de intervenir en muchos aspectos de la vida de los sindicatos. Como es bien conocido, diversas cuestiones que en la Ley Federal del Trabajo no eran más que atribuciones administrativas, se convirtieron en mecanismos de control. Así sucedió con la obligación de los sindicatos de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y de informar sobre cualquier cambio en su dirección. Pero el Estado no sólo ha intervenido en estos asuntos, sino que a través del requerimiento de los sindicatos a emplazar a huelga a las empresas y de la facultad que tiene de declarar inexistente una huelga, la Secretaría del Trabajo se erigió en el árbitro supremo en las relaciones obrero-patronales.

Empresarios y sindicatos hicieron del arbitraje estatal una costumbre. Esto contribuyó a formar actores sociales dependientes, que no requerían plantear coherentemente sus demandas, ni responsabilizarse enteramente de sus actos.

La modernización económica choca con esta situación. Una modernización real requiere no sólo del voluntarismo del Estado, sino de la existencia de verdaderos actores sociales que planteen su interpretación y que intenten llevarla a cabo. Esto quiere decir que se requiere tanto de empresarios como de sindicatos fuertes e independientes. Un empresariado con estas características puede llegar a competir eficazmente con el capital extranjero. Un sindicalismo fuerte e independiente puede llegar a establecer acuerdos en las empresas con el objetivo de elevar la productividad y la calidad de las manufacturas. Una organización social capaz de representar los intereses obreros y pugnar en el sentido de que la reestructuración industrial se lleve a cabo de manera que se enriquezcan las labores obreras y de que lleguen los beneficios de un mejor desempeño de las empresas a los obreros, podrá efectivamente coadyuvar a este último propósito.

ILÁN BIZBERG, sociólogo, es profesor de El Colegio de México.

Una hipótesis de por qué el Estado no relaja el control sobre el sindicalismo es que este control no fue solamente una manera de sentar las bases de la industrialización del país, sino que fue un efectivo mecanismo de intermediación política. Es esto lo que impide al Estado —a pesar de que está cada vez más desgastado— llevar hasta sus últimas consecuencias los efectos sociales y políticos de la modernización. Pero hay otra hipótesis, menos favorable, que plantea que, en realidad, el nuevo modelo de desarrollo del país reposa sobre la precarización radical de la fuerza de trabajo mexicana.

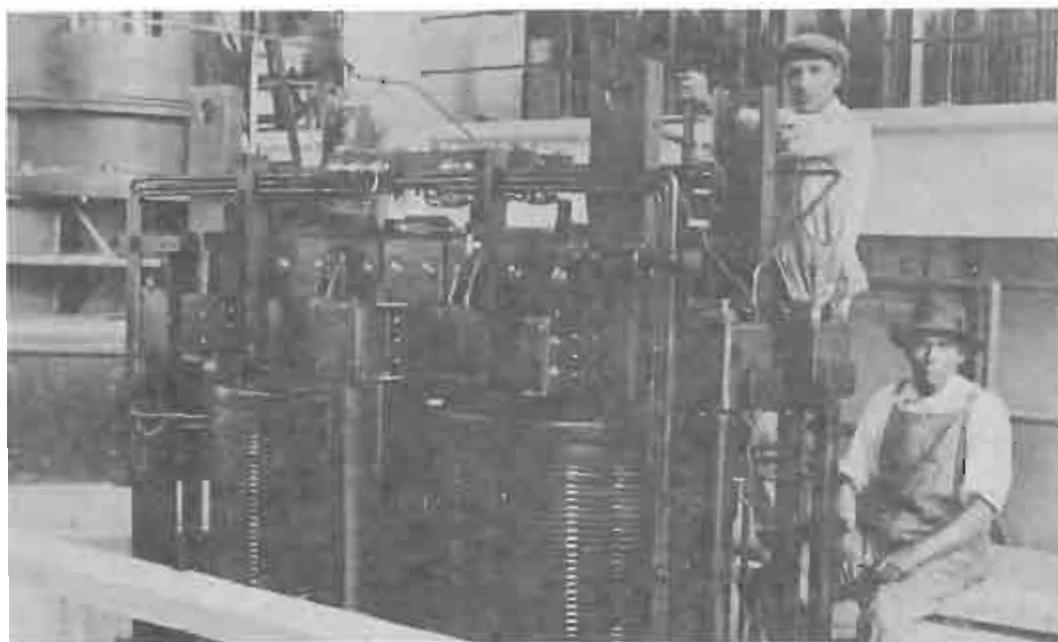
La forma como se “resolvieron” los más recientes conflictos de la Ford y la Cervecería Modelo, y la manera como la Secretaría del Trabajo procedió en el caso de la Confederación Obrera Revolucionaria (COR) —retirarle el reconocimiento a una dirección sindical y otorgárselo a otra, en una época donde el Estado, en plena modernización y retracción de su actividad económica, aún conserva y hace uso de sus facultades para intervenir en los asuntos internos de una organización sindical— pueden ser interpretadas con base en ambas hipótesis. Por una parte, como una difícil transición hacia un modelo político en el que el Estado ya no recurra a impedir el surgimiento de cualquier tipo de sindicalismo independiente; a pesar de que el modelo de desarrollo requiera de organizaciones representativas y democráticas en las que se reconozcan los obreros y que permitan establecer en México los métodos consensuales de organización del trabajo, que enriquezcan las labores obreras alejándolas del taylorismo, los reflejos políticos autoritarios del régimen son todavía lo suficientemente fuertes para impedirlo. También es posible que el gobierno pretenda alargar lo más posible la transición del control sindical.

Por otro lado, si el modelo de desarrollo gira en torno al bajo costo y mínimas condiciones de la fuerza de trabajo mexicana, del control sindical, de sindicatos de protección y de la conservación por parte del Estado de los mecanismos de intervención en los asuntos internos de los sindicatos y en la negociación sindical, entonces la modernización económica del país es sólo una fachada para un régimen cada vez más autoritario. Pero si éste es el modelo, la partida está perdida de antemano. Como lo han planteado muchos analistas, lo que interesa al capital extranjero en México no son los bajos salarios (que como es bien sabido son cada vez menos importantes en el costo total del producto), sino su mercado. Y para ello, los bajos salarios y sindicatos débiles no son una opción, sino todo lo contrario.

Pero aunque estuviera equivocada esta última proyección, y si fuera viable económicamente este modelo basado en la precarización generalizada de la fuerza de trabajo mexicana, es importante tener en cuenta que sus implicaciones políticas no serían viables. La creciente debilidad del corporativismo, en un país con relativa tradición sindical, tendría que estar basado en un control cada vez más descarnado por parte de las instancias gubernamentales. La utilización continua de los mecanismos de los que se han mantenido intactos, significaría la destrucción de la función mediadora de las organizaciones sindicales oficialistas, e implicaría un modelo de régimen más autoritario del que ha sido tradicionalmente el mexicano.

Aunque esta última opción es poco factible, tanto por razones de correlación interna de fuerzas y de presiones internacionales, podría darse otro escenario. El intento de aplicar un modelo económico basado en bajos costos de la mano de obra y de control por parte de las instancias estatales, aunque no tuviera éxito, sí tendría como consecuencia una grave disminución de la legitimidad del gobierno. Esto, a su vez, reforzaría la tendencia de los sindicatos a rechazar cualquier tipo de reestructuración industrial, polarizaría las posiciones de éstos y de los empresarios al respecto, y reduciría, a la larga, las posibilidades de modernización del país. τ





UAM-I. FOTO: SERV. DOC.  
HEMEROTECA

Galería de Imágenes

# Hágase la luz; y la luz se hizo

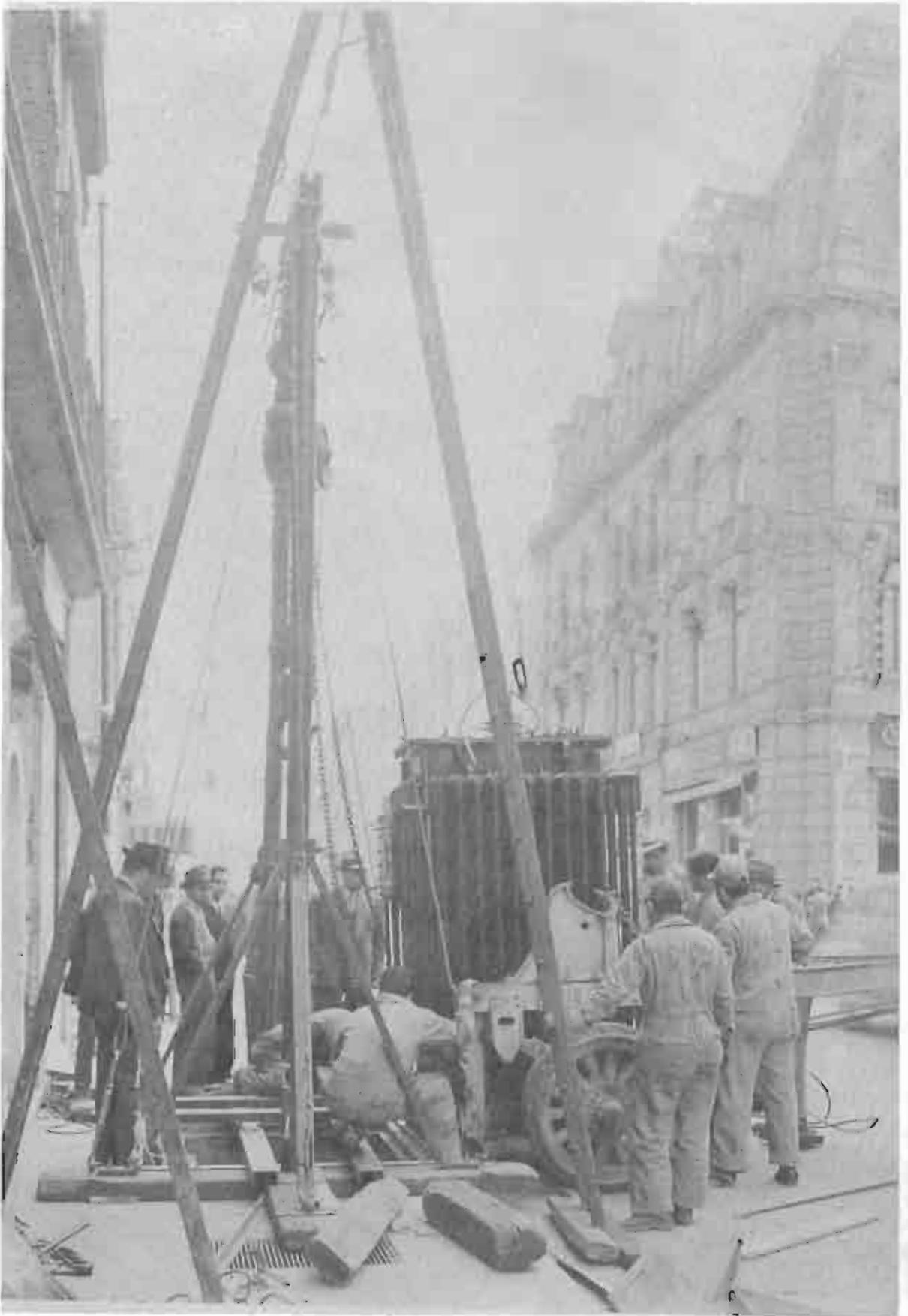
**G**uantes, cascos, fajillas y pinzas caracterizan al trabajador electricista. Aquel que se la juega con la alta tensión y que desde lo alto da continuidad a la energía. Pero está también el que maneja la grúa para "sembrar" el poste o el que lo lleva en hombros por veredas intransitables. El que, libreta en mano, hace la lectura del medidor; el oficinista que da la cara a los usuarios; el que repara los transformadores; el técnico que vigila el panel de distribución y carga; en fin, una multiplicidad de figuras que amalgaman saberes, riesgos y responsabilidades para que las tinieblas no invadan nuevamente la tierra.

Agradecemos a la Secretaría del Exterior del Sindicato Mexicano de Electricistas, la valiosa ayuda prestada para ilustrar esta Galería, así como también a la revista *Luz*, del mismo sindicato, por facilitarnos su material de archivo.









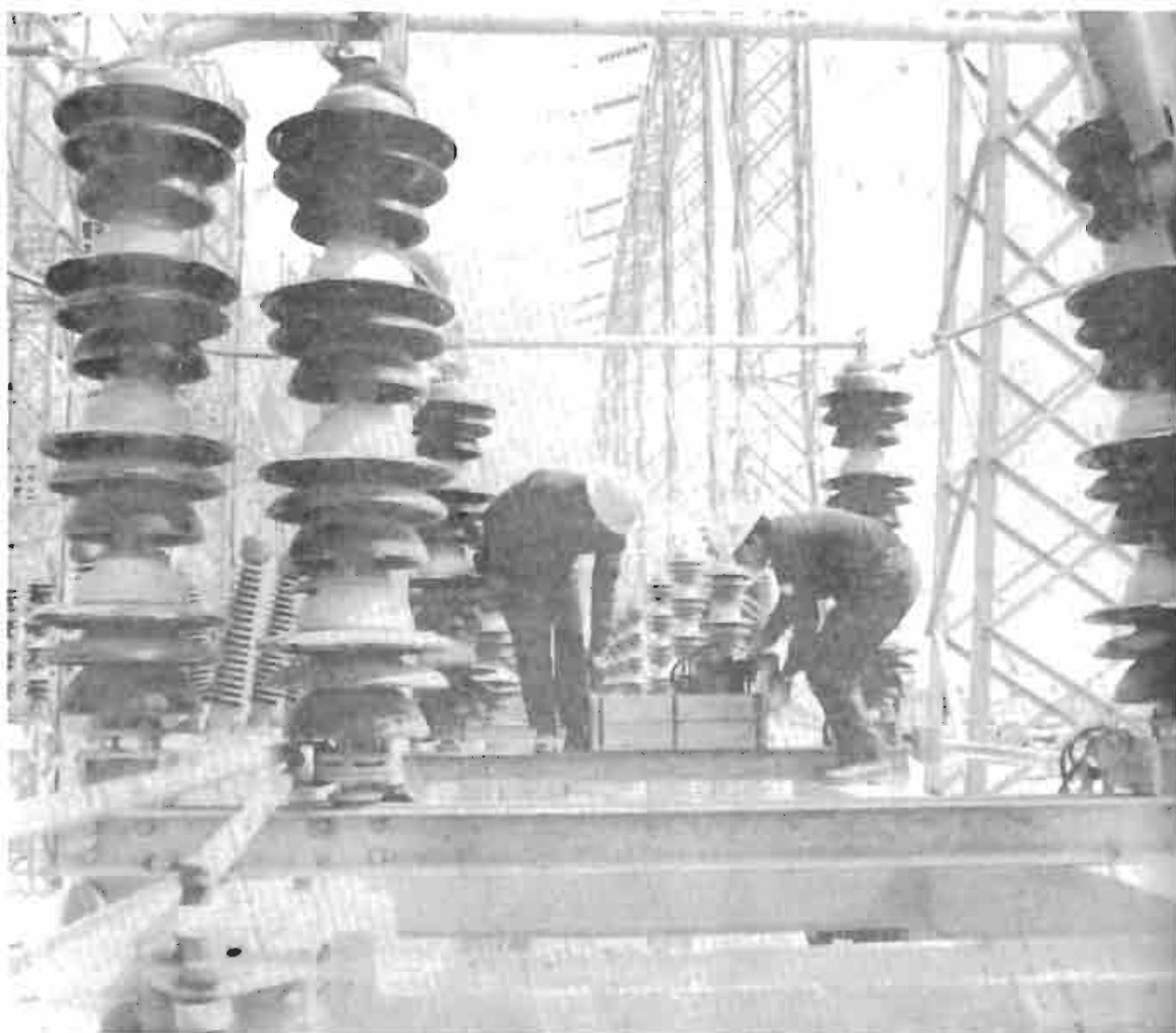
# La Crisis del Sindicato

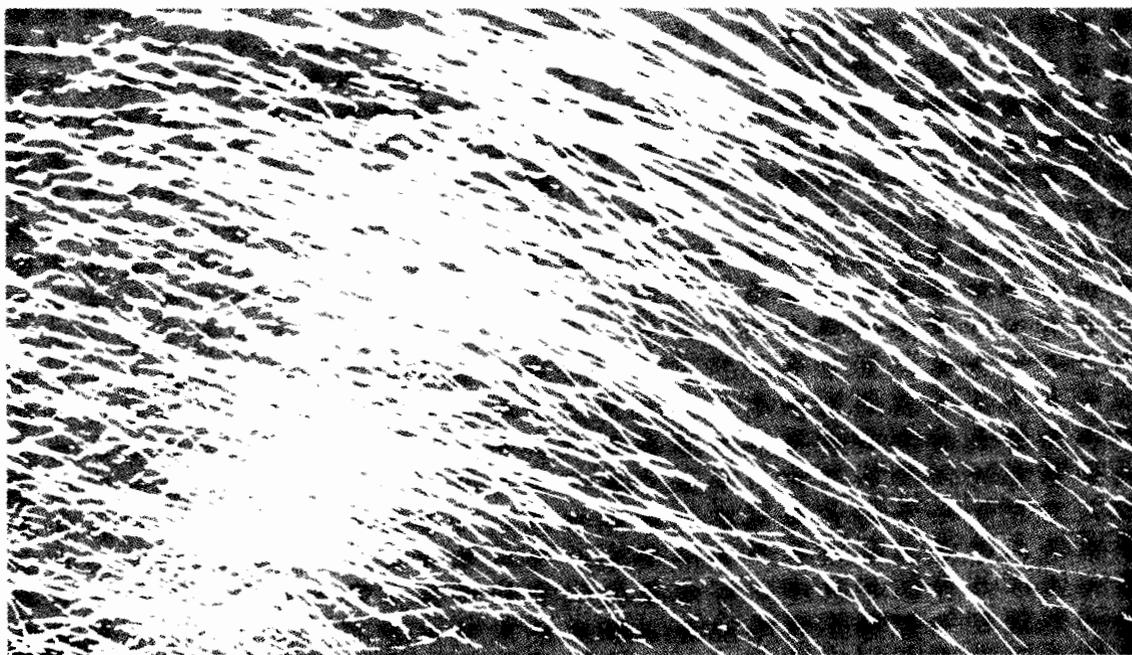
**L**a crisis del sindicato es un hecho y pocos dudan ya de su existencia. Pero, ¿cuál es la naturaleza de esta crisis? ¿Qué factores la propician? ¿Qué elementos la profundizan?

No hay respuestas contundentes ni verdades absolutas. Prueba de ello son las "claves de lectura" que presentamos en este **Overol**, en donde se abordan, desde distintas perspectivas, las causas que están modificando cualitativamente el futuro del sindicato.

# El Sindicalismo en América Latina

Francisco Zapata





La crisis del sindicalismo en América Latina comienza con la puesta en práctica de las políticas de ajuste que se están aplicando en varios países de América Latina (por ejemplo, Argentina, Bolivia, México, Venezuela). Dicha crisis se sitúa dentro de un cuestionamiento del modelo de desarrollo que tuvo al Estado como agente económico central. Se expresa en la apertura económica, la privatización de las empresas públicas y el fin de la corporativización sindical.

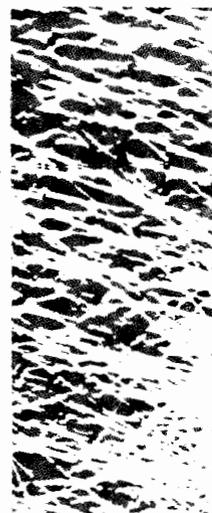
No obstante, este diagnóstico pecaría de superficial si no incluyera los aspectos más generales vinculados a una crisis de la articulación entre los marcos institucionales del régimen populista y la política de industrialización por sustitución de importaciones que marcó el largo periodo que va desde 1930 hasta mediados de los años sesenta. En efecto, fue esa articulación entre el proceso económico y la legislación laboral que, al permitir la expansión del sindicalismo y el encuadramiento de la acción de los trabajadores (sobre todo las huelgas), facilitar la expansión del mercado interno (a través del aumento del consumo) y limitar los márgenes de la vida interna de los sindicatos (a través del control de los fondos sindicales), estableció una especie de trueque entre la paz laboral y los beneficios del Estado benefactor. Dicho trueque fue la base de la vigencia del pacto propuesto por los gobiernos populistas al movimiento obrero. Esas condiciones derivaron en la implementación de la industrialización sustitutiva.

FRANCISCO ZAPATA, sociólogo, es profesor en el Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México.

La imagen anterior es útil porque permite situar la crisis contemporánea del sindicalismo en un contexto histórico cuya relevancia es fundamental para comprender que estamos viviendo una transición cuyos resultados aún no son claros. Esta transición obliga entonces a reevaluar la trayectoria histórica del sindicalismo. Así es posible relativizar lo que, para algunos, tiene un carácter definitivo y también visualizar mejor las alternativas. Por ello es que esta discusión partirá de una breve consideración de índole histórico-analítica, para concluir con una discusión más prospectiva, referida especialmente al problema del futuro del sindicalismo en América Latina.

#### La trayectoria histórica

En cada una de las tres fases en que se puede periodizar la historia del sindicalismo de los países latinoamericanos —heroica, institucional, excluyente— es posible identificar una articulación entre un modelo de acumulación y un marco institucional. Así, la fase heroica se corresponde claramente con la etapa del crecimiento hacia fuera, dominada por el sector exportador y la exclusión del sindicalismo del sistema político; por su parte, la fase institucional está relacionada con la etapa de la industrialización sustitutiva y la participación del sindicalismo en la estructura de poder populista; finalmente, en la fase excluyente, que se vincula con la transnacionalización del proceso de desarrollo, observamos la desaparición paulatina de los principales componentes de la fase anterior y la puesta en marcha de una nueva estrategia de



encuadre institucional del sindicalismo. La articulación entre modelo de acumulación y marco institucional permite identificar diferencias en la composición del sindicalismo, en los tipos de organización, en las formas que asume el conflicto laboral y en los componentes ideológicos-partidarios que caracterizan la acción obrera. Es a partir de este marco de referencia que estructuraremos algunas consideraciones analíticas que nos permitan avanzar en la caracterización de la situación contemporánea.

### *La fase heroica*

En esta etapa, se trata esencialmente de explicar por qué surge el sindicalismo. En efecto, ¿cómo fue posible que surgieran organizaciones sindicales dada la poca diferenciación y la enclavización de la estructura productiva y de los centros productores?; ¿cómo surgieron los sindicatos? La historia nos indica que fue la lucha antimperialista que permitió justificar las demandas y achacar al capital extranjero la culpa de la explotación; aquí pudo desarrollarse el discurso marxista, en sus versiones anarquista y comunista. Es decir, el enclave de propiedad extranjera sentó las bases del desarrollo de una identidad de clase, mientras que la cohesión de los capitalistas extranjeros permitió definir un adversario. La penetración del discurso marxista en esos enclaves, le dio coherencia al conjunto. Además, la extracción campesina de la mayor parte de los obreros de la época, tanto en las minas como en las haciendas azucareras y algodoneras, hicieron que la solidaridad fuese más el producto de formas elementales de cohesión, ligadas a la comunidad, que el resultado de una toma de conciencia ideológica. Los sindicatos surgieron desde abajo y procedieron a la promulgación de las leyes sociales que enmarcaron su aparición de una realidad organizacional ya existente. Estos procesos de formación de clase y de organización sindical tuvieron lugar en un contexto de movilización de masas (por las ocho horas, por el derecho a huelga, por límites a la explotación de mujeres y niños). Finalmente, el papel de la ideología en ese proceso no fue tan importante como se pudiera suponer, ya que existió una distancia notoria entre la aparición de los sindicatos y la creación de los partidos políticos de raigambre proletaria. Además, la creación de los partidos fue considerada contraproducente desde el punto de vista de la amplitud que se quería dar al sindicalismo. Estos son los elementos que permiten identificar la presencia durante esta fase, de un sindicalismo autónomo, combativo, ligado al enclave minero, agroindustrial o portuario. Dicha combatividad impactó la conciencia de los ideólogos más lúcidos de las oligarquías dominantes, quienes identificaron la cuestión social en

“  
**La privatización  
 constituye el  
 tiro de gracia  
 para el marco  
 institucional  
 regulatorio de  
 las relaciones  
 laborales  
 porque es en el  
 Estado donde  
 se jugaba el  
 control estatal  
 sobre la acción  
 sindical; tan  
 pronto como se  
 privatiza una  
 empresa estatal  
 desaparece ese  
 control**  
 ,

términos de un desafío que debía ser atacado frontalmente. Fue el pensamiento reformista de estas élites, anclado en la búsqueda de los mecanismos que pudieran hacer frente a los efectos trágicos de la explotación indiscriminada del capitalismo, el que estuvo en la base de la elaboración de las leyes sociales.

Esas élites fueron las que empezaron a construir un proyecto que encontró ecos en los líderes de las clases medias que ganaron el poder político en los años veinte y treinta que, para responder a las presiones populares, promulgaron los primeros códigos del trabajo. Frente a un sindicalismo de clase que instrumentalizaba la cuestión social, las oligarquías se vieron obligadas a abrir el espacio político y a iniciar lo que Touraine llamó “la democratización por vía autoritaria” (1961). Sin embargo, no fue fácil cooptar al sindicalismo de clase para el proyecto liberal. Éste defendía una concepción clasista que trascendía una mera definición ideológica de la misma. La identidad de la que era portador estaba ligada a agregados sociales concretos, cohesionados alrededor de una visión bastante precisa de sus objetivos. Incluso en aquellos países en donde la formación de los partidos comunistas estuvo ligado a las presiones de la Internacional Comunista, el margen de maniobra y la fuente del poder que articularon poseía mucha autonomía. Existió, pues, “un marxismo latinoamericano” que tuvo un punto de apoyo sindical más que exclusivamente político. Por otra parte, en países como Argentina o Brasil, en donde la fuerza del anarquismo en el movimiento obrero frenó el desarrollo de las orientaciones ligadas al bolchevismo, es posible hipotetizar que su existencia hizo que las propuestas populistas encontraran mayor eco que en los primeros. No es casual, entonces, que sea precisamente en ellos en los que el proceso de integración del sindicalismo al Estado haya tenido el éxito que tuvo. Esta situación, que fue también el caso de México, es sintomática de que el desarrollo de partidos comunistas fuertes, durante la fase heroica del movimiento obrero, fue el obstáculo principal a los proyectos cardenista, varguista o peronista.

### *La fase institucional*

Una vez que el actor sindical se hubo formado en las primeras décadas de este siglo y que el Estado oligárquico, que le había hecho frente, entró en crisis en los veinte y treinta, la trayectoria del sindicalismo cambia de sentido. Como resultado de las estrategias de consolidación de la hegemonía por parte de los grupos medios que tomaron el poder y reemplazaron a las oligarquías, el desarrollo de la acción sindical pasa a formar parte de un marco institucional identificado concretamente

con paquetes de leyes sociales que, en algunos países, tomaron la forma de códigos del trabajo (en Chile y México, por ejemplo, en 1931). Dichos códigos constituyeron un marco de regulación de la acción sindical que impacta sus expresiones (limitando la libertad de difusión de la prensa obrera), define límites a la acción (coartando el derecho de huelga) y bloquea posibilidades (sujetando las finanzas sindicales a controles gubernamentales).

Vale la pena recordar que este marco de regulación del ámbito laboral, constituido antes del partaguas de la historia económica de América Latina en el XX, es decir la crisis de 1929, sirvió de base de articulación del proyecto de industrialización por sustitución de importaciones, implantado desde la década de los treinta en diferentes países de la región. Cuando se iniciaron las grandes inversiones en infraestructura (acero, electricidad, refinación de petróleo, carreteras, industria manufacturera) y que empezaron a surgir empresarios a la sombra de los créditos estatales, tanto éstos como el Estado interventor se encontraron con un marco institucional que era altamente funcional para sus propósitos. El desarrollo industrial, que se fortaleció durante la Segunda Guerra Mundial y multiplicó los problemas para importar bienes de consumo y de capital desde los países centrales hasta la periferia, pudo implementarse en forma eficaz gracias a la existencia de dicho marco institucional. En casos como los de Brasil, Chile o México, es donde el proyecto sustitutivo tuvo más adeptos en la esfera estatal, en donde mejor puede apreciarse la funcionalidad de los códigos del trabajo para el proceso de acumulación de capital.

La presencia de ese marco permitió encuadrar las expresiones de los obreros industriales y también de los trabajadores que se habían organizado considerablemente, pasando de ser un fenómeno relativamente reducido en tamaño para constituirse en un movimiento de masas. Entre fines de la década de los treinta y principios de los cuarenta, la tasa de sindicalización creció notablemente en países como Argentina, Brasil, México, Chile o Perú. A la vez, en estos países los trabajadores organizados pasaron a ser parte de las alianzas populistas que permitieron la expansión de la población sindicalizada. Esta expansión tuvo un doble sentido: por un lado, fue la expresión de la oportunidad de presionar colectivamente a la estructura política por parte de los trabajadores y, por otro, fue el resultado de un proceso de cooptación inducido por el nuevo Estado populista en formación. En otros países, debido a la primacía que adquirió el primero de estos dos sentidos, el sindicalismo pudo desarrollarse en forma mucho más autónoma. Este fue el caso de países como Chile y Perú.



En esta fase, de una o de otra manera, el sindicalismo está dentro del sistema político. En el caso del Estado populista, lo hace como integrante de la alianza; en los casos en que el sindicalismo asume una forma clasista más pura, lo hace a través de la participación de los partidos en la estructura política. No obstante, es claro que en las dos situaciones sus derechos y obligaciones están estrechamente regulados por los códigos del trabajo. La participación en el sistema político explica la debilidad de la negociación colectiva como mecanismo de promoción de las reivindicaciones. En esta fase, el logro de las demandas descansa en la capacidad de presión política del sindicalismo y no en su capacidad de negociación frente a los empresarios. En este sentido, el alto grado de control del conflicto laboral permite explicar que las demandas se transformen en concesiones políticas que permiten construir la paz laboral, más allá de las intenciones que los sindicatos pudieran tener. Se trata de hacer cumplir el pacto populista o de fortalecer a los partidos obreros, pero, en ambos casos, la negociación está situada al más alto nivel político. De manera que las ocho horas, los salarios mínimos, la salud ocupacional, los derechos laborales de los niños y de las mujeres, fueron parte de una negociación que tenía por objeto sentar las bases de la implementación de la industrialización sustitutiva.

#### *La fase excluyente*

No obstante el éxito relativo alcanzado por la industrialización sustitutiva —que permitió expandir el mercado nacional, crear una industria estratégica (acero, electricidad, petróleo), diversificar la producción, modificar la estructura social— a fines de los años sesenta empezó a experimentar dificultades que han sido objeto de variados análisis por parte de los economistas. Lo que interesa aquí es que el fracaso relativo que experimentó este modelo de acumulación dio lugar a una intensificación de la presencia del capital extranjero en las economías nacionales, que buscaron beneficiarse de la existencia del mercado interno que se había desarrollado en los treinta años anteriores. Sin embargo, se rompe la liga entre modelo de acumulación y marco institucional, al derogarse o congelarse las disposiciones legales que reglamentaban la acción sindical. Las dictaduras militares cierran la negociación política y buscan limitar la relación capital-trabajo a la negociación colectiva, a la vez que cierran los espacios de acción políticos a los cuales tenían acceso los sindicatos de la fase anterior. Además, en la última fase de la implementación del nuevo modelo de desarrollo, se modifican las estructuras de los mercados de trabajo, los reglamentos de los

mercados de trabajo internos, provocando así cesantía o un subempleo destinado a deprimir los salarios.

Los cambios señalados dieron lugar, de facto, a la aparición de modelos de organización sindical, al desmantelamiento del marco institucional y a su sustitución por disposiciones muy limitativas de la libertad de acción sindical, modificando los modos de inserción política del movimiento obrero o lisa y llanamente suprimiendo al sindicalismo. Tanto en los países que previamente habían tenido regímenes populistas como en los que no, se debilitan las ligas entre sindicatos y partidos políticos. Los dirigentes sindicales pasan a tener vínculos mucho más estrechos con sus bases y asumen estrategias menos ideológicas y más pragmáticas. Son los sindicatos los que asumen la representación de los trabajadores en un espacio muy reducido que ya no pasa por el sistema político.

El efecto de la aplicación de medidas neoliberales refuerza el deterioro del nivel de vida de los trabajadores, pero, sobre todo, rompe con cualquier ilusión que pudiera tenerse con respecto a la posibilidad de ligar el esfuerzo de los trabajadores con la distribución de los beneficios de la acumulación de capital. Se acaba la capacidad de presión redistributiva del sindicalismo. El autoritarismo empresarial en la fábrica y la represión militar fuera de ella imponen el nuevo estilo sindical. La única salida se identifica con presiones economicistas y ello bien tarde en el proceso de implementación del modelo.

En suma, la exposición nos lleva a pensar que el sindicalismo latinoamericano, después de un gran auge entre principios de siglo y los años sesenta ha entrado en una crisis de representación, de afiliación y de propósito. Cabe entonces interrogarse acerca de los elementos que constituyen esta crisis.

### Los elementos de la crisis del sindicalismo latinoamericano

Para comprenderla adecuadamente es importante conectar la crisis del sindicalismo con la crisis general por la que atraviesa América Latina, tanto en cuanto a la dinámica económica como a la estructura política; esto muestra que dicha crisis no es exclusiva de la organización sindical.

Se trata de la búsqueda de una nueva articulación entre modelo de desarrollo y marco institucional en la que el papel del sindicalismo ha quedado en entredicho. En efecto, el sindicalismo debe responder a las preguntas fundamentales que supo contestar en las grandes transiciones de los años treinta y que ahora debe enfrentar de nueva cuenta. Preguntas como las siguientes: ¿cómo representar



a los trabajadores generados por las nuevas formas de producción (deslocalización, internacionalización del capital); ¿cómo resolver los problemas de los trabajadores en un momento de exclusión política (desempleo, distanciamiento de los partidos políticos)?; ¿cómo relacionarse con actores políticos que ya no buscan el apoyo de los trabajadores?; finalmente, ¿cómo reestablecer el principio de identidad, constitutivo de la clase obrera y dar sentido al principio de oposición que permite el establecimiento de una dinámica de conflicto?

Estas interrogantes son fundamentales para poder negociar un nuevo marco institucional para poder ser favorable a los trabajadores. No obstante, su logro es muy problemático, dadas las circunstancias por las que atraviesa América Latina. Existen obstáculos de diversa índole que pueden bloquear o dificultar la resolución de esos desafíos, cuya elaboración pasamos a realizar en seguida.

El obstáculo central para la construcción de un nuevo marco institucional en el ámbito laboral descansa en la apertura de las economías latinoamericanas al mercado internacional. Es decir, esta apertura coloca a los países en un contexto que trasciende las fronteras nacionales y que obliga a adecuar permanentemente las condiciones internas de producción y distribución a la evolución de las condiciones externas de producción y distribución. Materias centrales como el costo de la mano de obra, los niveles de protección social, la seguridad social, la salud y el bienestar de los trabajadores ya no constituyen fines en sí mismos sino que deben ser calibrados en función de la competitividad económica de cada estructura económica. Esta situación hace difícil que se constituya un marco

institucional estable que regule los procesos de producción de la fuerza de trabajo en forma equitativa. El nuevo modelo de desarrollo tiende a operar fuera de todo marco institucional (o al menos esa es la ambición del sector empresarial y de la tecnocracia gubernamental). Se separa la economía del sistema político. La relación capital-trabajo tiende a concentrarse en el marco de la empresa, confrontando así a obreros y empresarios en el ámbito fabril. El Estado desaparece y abdica de su rol de protector de los intereses de los trabajadores, que había sido su característica en el periodo institucional.

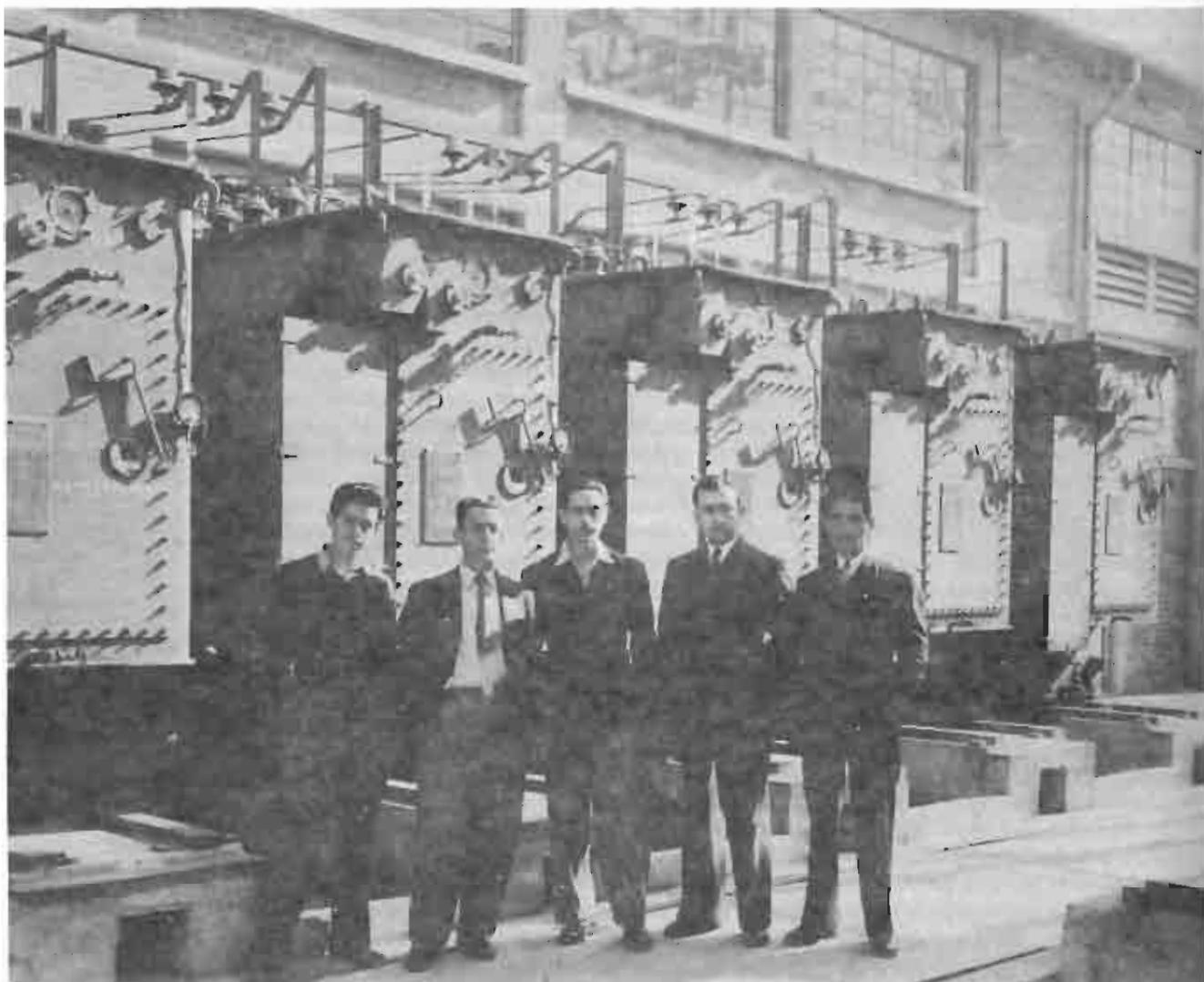
Otro obstáculo importante resulta de la profunda modificación que experimenta la estructura ocupacional. Una fuerte redistribución de la mano de obra entre sectores económicos, desplaza a los trabajadores de la vieja industrialización sustitutiva y absorbe nuevos obreros descalificados que participan en tareas poco complejas ligadas a las actividades exportadoras. Es decir, la base social del sindicalismo de la fase institucional desaparece; se debilita lo que fuera el área central del reclutamiento de los afiliados y aquellos que todavía permanecen organizados se ven amenazados por los desempleados y los trabajadores precarizados. Ello impide negociar en forma plena y somete a los trabajadores a presiones que terminan con su identidad de clase: el caso más dramático ha sido el cierre de las minas de estaño en Bolivia.

También hay que mencionar el impacto de la privatización de las empresas estatales sobre el sindicalismo. Dado el papel central que jugó el sindicalismo del sector de propiedad pública en la vida sindical en general, el paso de la privatización pone en jaque a uno de los puntales de la acción obrera. Tanto debido al carácter estratégico de muchas empresas (siderurgia, petroquímica, ferrocarriles, teléfonos, etc.) como por la fuerza que los sindicatos tenían en ellas, se acaba la centralidad de estas organizaciones y aparece, ahí también, la precarización de las condiciones de trabajo (ligada a la flexibilización del empleo). La privatización constituye el tiro de gracia para el marco institucional regulatorio de las relaciones laborales porque es en el Estado donde se jugaba el control estatal sobre la acción sindical; tan pronto como se privatiza una empresa estatal desaparece ese control. En este sentido, la política de privatización de las empresas estatales no descansa tanto en un objetivo de eficientismo económico, de mejoramiento organizacional o de arreglos de cuentas burocrático sino que se explica mejor por el propósito de romper definitivamente con las bases de sustentación del movimiento obrero, concebido como representante de los trabajadores en la esfera política. Así, los neoliberales no serían enemigos del sindicalismo concebido como representante de

los trabajadores en la esfera económica de la distribución del producto del trabajo sino del movimiento obrero, amenaza permanente de la posibilidad de regresar a la fase institucional, en la que predominaban las formas populistas de incorporación del pueblo a la nación. Los neoliberales, al romper con el populismo, buscan la implementación de un proyecto de renovación de las relaciones obrero-patronales que las circunscriba al ámbito de la empresa y que impida su participación en la discusión de los equilibrios de fuerzas.

Por otra parte, una última cuestión está vinculada con la separación que se está produciendo entre lo que podríamos llamar la dimensión ciudadana y la dimensión clasista de la conciencia obrera. El proceso de separación de ambas dimensiones se ha agudizado con la implementación de regímenes redemocratizados que han tenido lugar en varios países como Argentina, Brasil o Uruguay, que estuvieron sometidos a la dominación militar. Dicho proceso también tiene lugar en un país como México, en donde si bien no se trata de redemocratizar a un régimen militar, es posible vislumbrar que la erosión de la hegemonía del partido gobernante sobre la estructura política, podrá dar lugar a procesos de transformación en la esfera electoral que modifiquen la forma de operación del sistema institucional. De lo que se trata es de que se verifica un desligamiento del proceso de integración a la nación con relación a la integración social: se separa, por decirlo así, el ejercicio de la ciudadanía, que tiene un carácter individual, del ejercicio de la solidaridad que se da a través de la conciencia clasista, esencialmente colectiva. Dicho desligamiento busca establecer la primacía de la nación sobre la clase en la conciencia obrera y, como prolongación, acusar de enemigos a la nación a los que se oponen a esa concepción. Es decir, promover y defender la solidaridad de clase convertiría a sus partidarios en enemigos de la unidad nacional. Esta concepción que se elabora no sólo en los países del Cono Sur sino que aparece también en el discurso modernizador de la nueva élite gobernante mexicana, recupera los elementos más sobresalientes del nacionalismo revolucionario, filiación ideológica del discurso político latinoamericano estrechamente ligada a una visión de la sociedad como desprovista de conflictos de clase e identificada a una visión "fraternal" ("somos todos hermanos") de la sociedad. El planteamiento sustantivo de la época constitutiva del movimiento obrero latinoamericano, que había servido, además, de base de sustentación para el proyecto industrializador de los treinta y cuarenta, era de que es posible ser ciudadano y obrero al mismo tiempo y que ambas dimensiones son compatibles. Esta visión la compartían los grupos dominantes de la época, identificados con el populis-





mo redistribucionista, pero también era funcional a la estrategia de acumulación de los empresarios privados. Es decir, al buscar separar estas dimensiones de la conciencia obrera, presenciamos también una ruptura de la clase dominante entre populistas y neoliberales, para decirlo superficialmente. Y, a la vez, la intención de elaborar un modelo de acumulación que no le daba nada a sus artífices, los trabajadores, los cuales quedan a la merced de sus patrones.

Estos cuatro obstáculos —la integración al mercado internacional, la modificación de la estructura ocupacional, la privatización de las empresas estatales y la búsqueda de la separación de los elementos constitutivos de la conciencia obrera— obligan a los partidarios del fortalecimiento de la solidaridad de clase a renovar y clarificar sus propósitos. Se trata de recuperar la herencia del período constitutivo del movimiento obrero latinoamericano y también de dar nueva vigencia a principios analíticos, como los conceptos de clase social y conflic-

to de clases, que pueden jugar un papel en la identificación de los problemas del sindicalismo y en la elaboración de alternativas para el futuro. Porque el futuro del sindicalismo depende en gran medida de las respuestas que se puedan imaginar a estos desafíos, lo que no es sólo cuestión de afirmación ideológica. Lo que ha ocurrido en el caso del movimiento Solidaridad, en Polonia, y que ha sido capaz de plantear el Partido de los Trabajadores en Brasil, a través de los liderazgos de Lech Walesa y de Luis Ignacio da Silva, Lula, respectivamente, constituye un avance considerable en esta dirección, ya que confronta a los presagios del desastre, de la "muerte del movimiento obrero y del sindicalismo", que a principios de los ochenta habían expresado diversos autores. En ambos movimientos no podía ser más claro que son los propios trabajadores quienes deben idear las formas de dar respuesta a los cambios que han ocurrido, dejando atrás los lazos de dependencia con respecto a partidos y organizaciones burgue-

sas. Es a partir de este contexto general que es posible discutir algunas de las alternativas abiertas al sindicalismo.

### El futuro del sindicalismo

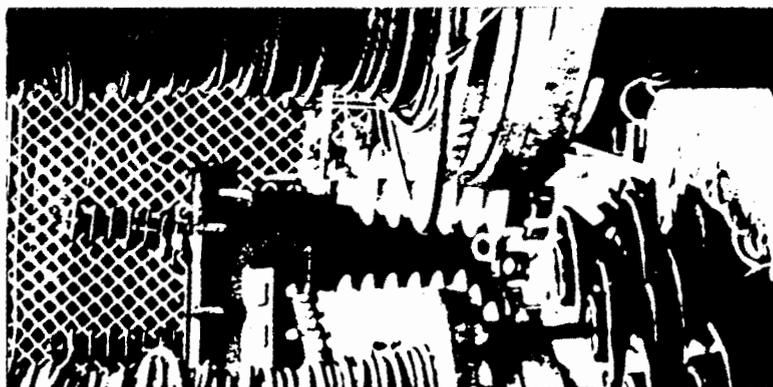
Algunas de las interrogantes que enfrenta el sindicalismo en la actualidad son: ¿cómo representar a los nuevos trabajadores surgidos del nuevo modelo de desarrollo?; ¿qué proponer a los trabajadores que han sido abruptamente incorporados a sectores que deben competir en el mercado internacional?; ¿cómo elaborar un discurso ideológico que sea capaz de articular demandas muy dispares las unas de las otras, pero que a la vez incorpore una visión de futuro? En suma, interrogantes como éstas estarán a la orden del día y constituirán la fuente de las estrategias necesarias para dar sentido a la acción sindical en las condiciones actuales del desarrollo capitalista. En lo que sigue trataremos de proponer algunas alternativas cuya viabilidad sólo podrá ser contestada por la práctica.

Se trata de encontrar nuevos tipos de organización sindical, menos ligados a sectores económicos que a los espacios territoriales donde estén situados los trabajadores; ésta es una variante del sindicalismo industrial (concebido como opuesto al sindicalismo profesional) que identificamos con el criterio espacial más que con la adscripción a una empresa como base de la organización. Esta forma de organización rompe con la lógica sectorial que, dada la política neoliberal de transformación y de precarización del empleo, ha puesto en crisis a las formas tradicionales de representación obrera. Los efectos institucionales se podrían remediar a través de cambios legales relativamente simples cuyo foco estaría dado por la identificación de los sindicatos con unidades territoriales, como municipios, comunas o cualquiera otra definición que pudiera servir de criterio aglutinador. La contratación colectiva cambiaría de sentido, pues ya no se trataría de negociar a nivel de la empresa, o de la rama económica sino por áreas geográficas, independientemente de las actividades económicas que existan en ellas. De muchas maneras, la situación brasileña podría servir de base para esta reforma del marco institucional de las relaciones laborales. Se podría hacer frente a la atomización a la que conduce el sindicalismo de empresa y también a la estratificación a la que da lugar el sindicalismo por ramas económicas. Además, facilitaría la organización de trabajadores que hasta ahora han estado fuera de la posibilidad de contratar colectivamente sus condiciones de trabajo en sectores como la agricultura comercial, la maquila, el empleo administrativo y las empresas contratistas. Todo el llamado mercado de trabajo

"informal", que no posee ni ofrece empleos estables, condiciones de trabajo dignas o carreras profesionales, tendría, a través de este mecanismo de organización, la posibilidad de contratar colectivamente. Podría defenderse así tanto de la indiferencia estatal como del arbitrio empresarial.

Otra alternativa tiene que ver con la reconquista de un espacio en el sistema político. Si el sindicalismo se resigna a ser marginado y excluido de la estructura de poder, es indudable que su viabilidad será cada vez menor. La búsqueda de una reinserción en el sistema político puede basarse en la necesidad de ciertos partidos políticos de afianzar su base social: los trabajadores podrían constituir esa base así como lo fueron en el periodo constitutivo de los partidos de izquierda a principios de siglo. La carga ideológica que caracterizó el surgimiento de estos partidos debería, quizá, reemplazarse por una carga ideológica de distinto tipo, más identificada con símbolos pertinentes para toda la clase, incluyendo a todos sus estratos y no sólo los trabajadores industriales.

Por último, existen modalidades de acción ligados a la utilización de nuevos métodos de difusión que deberían ser adoptados por el sindicalismo. Tomando aquí el modelo boliviano de las radios mineras o los canales televisivos existentes en algunos países, y por qué no, la experiencia de la prensa obrera, que tanta vigencia tuvo en la orga-



nización de la clase obrera a principios de siglo, se debería dar viabilidad a la búsqueda de mensajes específicos para categorías sociales que se han incorporado al trabajo, como las mujeres o los jóvenes.

Sólo a través de una intensa búsqueda de alternativas será posible encontrar la forma de hacer frente al nuevo modelo de acumulación, en el que el lugar del sindicalismo y de los trabajadores está ausente. Se trata de reflexionar nuevamente sobre cuestiones que ya fueron resueltas en el periodo constitutivo del sindicalismo latinoamericano y al cual debe referirse la reflexión actual. τ



# **Desgaste del Sindicalismo de la Revolución**

Teresa Incháustegui

**E**n los últimos años, las explicaciones más generalizadas sobre la crisis política del Movimiento Obrero Organizado (MOO) han enfatizado en exceso el papel que en ésta han tenido los cambios en la orientación de la política estatal. De aquí se deriva la propuesta, simplista, de "retomar el rumbo" para "recuperar" el terreno perdido. Sin embargo, un análisis puntual sobre las formas y ejes en los que el MOO ha agregado demandas sindicales y de clase, así como los planos de su interlocución política a la luz de los cambios sociopolíticos operados en los últimos veinte años, revela que las raíces de esta crisis están más allá de los resultados producidos por un viraje voluntarista.

Dicha crisis puede formularse como el agotamiento de un modelo de representación y formación de consenso que involucra los tres planos en que el MOO ha desplegado su acción colectiva: el sindical, el partidario y el político, frente a una sociedad más diversificada, una economía en acelerado proceso de transformación y un Estado enfrentado al reto de conducir una expresión institucional acorde a nuevas realidades.

En efecto, la emergencia de actores sociales con nuevas demandas que no pueden ser encuadradas en el esquema sindical o social del movimiento obrero, así como el creciente peso de los partidos políticos en la agregación y expresión de las demandas sociales, modificaron el papel central que hasta hace veinte años tenía el MOO en la interlocución política y en la representación social.

Durante décadas el MOO tuvo en exclusividad el reconocimiento de la representación de la clase obrera, en particular, y el de los sectores populares urbanos, en general; fue "depositario natural" del proyecto nacionalista revolucionario: el Estado lo reconoció como eje central en la articulación del consenso entre gobernantes y gobernados; fungió como uno de los canales más importantes para la ejecución de políticas nacionales y fue un eje fundamental en la puesta en marcha y desarrollo de las políticas de bienestar social.

Sin embargo, la extensión y profundidad de las actividades industriales en el territorio nacional, el crecimiento de las clases medias, de los empleados de servicio, los profesionales, etcétera, cambiaron el perfil de la clase obrera y diversificaron al resto de los grupos sociales, haciendo cada vez más compleja la unificación o agregación de las demandas de la sociedad en el espacio sindical y aún en la reivindicación de lo "popular".

Por otra parte, la cobertura social de la demanda del MOO, a pesar de estar orientada desde sus

“  
La  
organización  
de la clase  
obrero  
mexicana  
estuvo ligada,  
desde sus  
orígenes, a la  
defensa de un  
Estado y de un  
proyecto  
social  
nacionalista,  
en contra de  
las  
supervivencias  
del  
porfiriato  
”

orígenes a rebasar las fronteras del obrerismo y plantearse como expresión del interés mayoritario, confinó su campo de intervención a la gestión estatal y nacional de satisfactores como el salario, prestaciones y el consumo, haciendo valer el peso de su representación social y su alianza histórica con el Estado. Tal esquema descansó en condiciones que se fueron modificando como resultado del desarrollo económico, la elevación de las condiciones de vida de la población, el incremento de la escolaridad, el desarrollo cultural, etcétera.

A partir de los años setenta, la proliferación de nuevos actores sociales, con demandas de carácter sociopolítico que no es posible reducir a ese esquema tradicional de agregación de la demanda, sumada al fortalecimiento de diversos grupos de poder, así como a la mayor presencia de fuerzas políticas de oposición, junto a la emergencia de nuevos sujetos obreros,<sup>1</sup> incrementaron la competencia por la gestoría de demandas sociales en los espacios del Estado, provocando, además de la apertura de ejes de agregación social, nuevos campos de lucha política.

Estas son las cuestiones que delimitan el marco problemático del movimiento obrero, al mismo tiempo que colocan en una situación de crisis a su modelo de acción colectiva tanto en lo sindical como en lo partidario y en lo político estatal. Por ello, el núcleo de este ensayo apunta a determinar el campo de representación de la demanda efectiva del MOO en las condiciones actuales, más allá del voluntarismo de las dirigencias y de las políticas públicas que lo apoyan o delimitan.

#### El modelo de acción colectiva del MOO

La organización de la clase obrera mexicana estuvo ligada, desde sus orígenes, a la defensa de un Estado y de un proyecto social-nacionalista, en contra de las supervivencias del porfiriato. Es, pues, en rigor, una clase de origen revolucionario que destacó como su principal interlocutor al Estado más que a las empresas. El grupo político triunfante, por su parte, vio en el naciente sujeto obrero un aliado fundamental para combatir, en la paz, a las fuerzas del antiguo régimen y posteriormente para impulsar un proyecto de industrialización nacional. Así, el obrerismo mexicano tiene de origen una expresión de clase y un sesgo marcadamente político, con relativo desplazamiento del ámbito laboral como terreno de su acción.<sup>2</sup>

La alianza con el Estado le abrió espacios nacionales para intervenir en la regulación del mercado laboral en aspectos como el empleo, los salarios, las prestaciones sociales y las políticas de bienestar, así como un amplio campo de representación social más allá de las fronteras estructu-

rales de la clase obrera. El sindicalismo revolucionario adquirió visos de articulador de consensos, aliado de fuerzas sociales en favor de la democratización de satisfactores sociales.

En esta vertiente de agregación de la demanda, sus propuestas se ligaron más a la extensión de la intervención del Estado, que a mejores condiciones de participación obrera en el ámbito productivo. Por ello, al descansar su fuerza más en la influencia estatal que en los centros de trabajo, el sindicalismo revolucionario obvió la gestión laboral en la fábrica y estructuró su defensa frente al capital por intermediación de la regulación estatal. Los espacios de interlocución directa con la empresa, relacionados con el control de la organización, los ritmos y las condiciones de trabajo, por ejemplo, fueron desplazados en favor de los espacios estatales donde se definían y se tomaban las decisiones respecto a las políticas de desarrollo. De tal modo que, en lugar de definir su campo de confrontación con los dueños de las empresas, la organización obrera debatía con los diseñadores de las políticas públicas.

Esto ocasionó que, al convertirse en canal de transmisión y ejecución de políticas públicas, el sector obrero sellara su suerte con la eficacia del Estado y con la prosperidad económica inducida por éste. La mediación de esta relación recayó en el Partido Revolucionario Institucional (PRI) y la pertenencia orgánica de los sindicatos al mismo, tomaron a las organizaciones obreras en células de movilización electoral que cobraban el beneficio político otorgado, haciendo de este partido *un canal de gestoría* tanto de las demandas generales —empleo, prestaciones, salarios, consumo— como de privilegios para las dirigencias.<sup>3</sup>

Organizado como un sector del PRI, el movimiento obrero mantiene una cierta autonomía que hace que el sistema sindical sea *co-terminal* del sistema político, gestionando, a partir de su fuerza y representatividad, puestos públicos para representar a “la clase”, desde el Estado.<sup>4</sup>

Los tres componentes —autonomía, agregación nacional y clasista de la demanda y *co-terminalidad* del sistema político— dieron cuerpo a una estructura organizativa que destacó: 1) un sujeto central que coordina las reivindicaciones “generalizando” la demanda; 2) un esquema de articulación sindical que subordina la representación de centros de trabajo a órganos territoriales o confederaciones.

En términos de espacios, el modelo dejó, entre el plano fabril de los centros de trabajo y el plano político de la representación, un amplio poro no formalizado que definió, “por arriba”, un esquema de regulación laboral por parte del Estado sumamente discrecional y personalista, que transcurre por canales centralizados entre cúpulas sin-

dicales y funcionarios gubernamentales. Mientras que “por abajo”, en la relación líderes-representados, la matriz contractual de las relaciones empresa-sindicato abrió un campo de formación de consenso, basado en la negociación patrimonialista y clientelar con sesgo de “resistencia” en los centros de trabajo y de clientelismo en la vertiente territorial.<sup>5</sup>

De este modo, el campo del conflicto y la solución descansaron en la relación entre los líderes y el Presidente de la República y en la relación líderes-PRI-clientelas, respectivamente. El presidencialismo fungió como gozne de la relación con el Estado, en algunos puntos mediada por el PRI, mientras el patrimonialismo fabril se vincula al clientelismo político, a través de los cargos públicos de la representación obrera. De modo que el Estado y el PRI tomaron a su cargo la reproducción del esquema sindical y sus dirigencias.

Este modelo fue funcional al Estado, al sistema político, al proceso industrial y a la propia clase obrera en tanto hubo sincronía entre el ciclo de despliegue industrial sustitutivo de importaciones (1940-1964), el crecimiento económico, la extensión de la clase obrera en condiciones de mayor homogeneidad tecnológica y una escasa diversificación sociopolítica en los actores sociales.

Cuando estos factores estructurales se desfazaron y nuevas generaciones de obreros más capacitados y con mayor escolaridad se incorporaron a procesos de producción de mayor nivel tecnológico, dicha homogeneidad estalló y, con ello, se puso en crisis el modelo de gestión de la demanda obrera.

Frente a ello, la respuesta del Estado, aunque tardía, fue dar reconocimiento a la pluralidad social y abrir nuevos espacios de interlocución con los nuevos actores sociales, que desplazaron la centralidad del MOO en la representación, agregación y gestión de las demandas sociales.<sup>6</sup>

Estos cambios afectaron el esquema de inserción política del MOO en el PRI y su relación con el Estado, lo que de cara a la mayor heterogeneidad estructural y a la maduración de la clase obrera —base social de su legitimidad— dejó planteado, por principio, la exigencia de cambios en el modelo de representación-agregación de la demanda sindical y en sus formas de integración y organización de la política del sector. Sin embargo, cierta rigidez ideológica y de la estructura organizativa —entre otros factores—, obtuvo los caminos de tránsito para estos cambios, por lo que el desgaste fue cada vez mayor.

En este punto hay que destacar que el agotamiento del modelo se expresó antes en la base obrera que en el ámbito de la interlocución con el Estado y que, por tanto, la crisis sindical antecede y prepara la crisis política. La ruptura de la fracción

“  
Organizado  
como un sector  
del PRI, el  
movimiento  
obrero  
mantiene  
una cierta  
autonomía que  
hace que el  
sistema  
sindical sea  
*co-terminal* del  
sistema  
político  
”

obrero más moderna con este modelo sindical, se expresó en la emergencia del sindicalismo independiente de corte fabriquista y productivista, que en los años setenta tuvo un papel muy destacado en las luchas por mejores condiciones de trabajo. En estos años, no obstante, la alianza con el Estado continuó apuntalando la interlocución obrera hasta que una mayor complejización y el surgimiento de nuevos actores en el plano político, hicieron muy competitiva la representación social. Así, se rotaron nuevos campos de representación, como el sistema de partidos, a partir de la Reforma Política de 1979. En los años ochenta, la inviabilidad del modelo económico, la recesión en el aparato productivo y la crisis fiscal del Estado, dificultaron aún más el funcionamiento del esquema sindical, las pautas de gestoría estatal como base de su legitimación social, así como su capacidad de interlocución. Ello estrechó sustancialmente el capital consensual y la capacidad electiva de las dirigencias obreras, en la lucha por puestos de representación popular a través del PRI. El resultado de estos procesos ha sido la pérdida de los espacios tradicionales de influencia en el seno de la clase obrera y en el Estado, que adquiere, por momentos, los perfiles de una atonía política sumamente desgastante. En tanto que la ausencia de propuestas adecuadas a las nuevas condiciones económicas, tecnológicas, políticas, e incluso culturales, de la nueva clase obrera, le impide restablecer su capacidad para intervenir en la regulación de los problemas del mercado de trabajo y ampliar o renovar la representatividad básica de sus agremiados. Frente a esta atonía, el MOO ha optado por redoblar su autoritarismo —ya sin consenso— y abandonarse a la más clara ductibilidad ante el requerimiento productivista de las empresas.

En esta atonía tiene mucho que explicar el he-

cho de que durante el tiempo de su centralidad política, el MOO se identificó con la manera de funcionar del Estado en la que se asoció, sin distinción, la democracia con el Estado Benefactor, el nacionalismo con el estatismo y el presidencialismo con la regulación estatal.<sup>7</sup> De modo que la reacción de los dirigentes, y también de muchas de sus bases, frente a las manifestaciones de crisis del modelo, ha sido la reproducción de las mismas reivindicaciones igualitarias: la demanda por una mayor extensión del Estado, más homogeneidad social, etcétera, profundizando en el mismo modelo. Lo que equivale a “eliminar” la pluralidad estructural y sociopolítica de los nuevos actores y retomar la interlocución del MOO en el esquema de centralidad política, que en las nuevas condiciones está más cercano a propuestas autoritarias que van en sentido contrario al reclamo social que se inclina por la democracia y el derecho a la demanda diferenciada expresada por diversos grupos.

La huida hacia el mismo esquema, incrementa paradójicamente la debilidad del MOO frente a su propia base social, porque deja al descubierto el plano fabril y sectorial donde se están produciendo los cambios estructurales que afectan a sus agremiados. Y porque refuerza, también, el reclamo de las dirigencias hacia el PRI y hacia el Estado, generando un desgaste dinámico y un círculo de tensión cada vez mayor entre los tres.

### Los cambios de la interlocución

Si la complejización de la sociedad y la mayor heterogeneidad estructural de la clase obrera limi-



taron la capacidad de estructuración de consensos a partir de demandas generales y estrecharon la legitimación por la base, la crisis fiscal, la modernización política y la económica han estrechado los espacios de la interlocución de las cúpulas.

La heterogeneidad de la clase obrera en particular, y de los trabajadores en general, es actualmente un proceso muy dinámico impulsado por la modernización industrial, las nuevas tecnologías, la relocalización y desconcentración industrial y el desarrollo de nuevos servicios.

Junto a la crisis del modelo sustitutivo, estos cambios han provocado un proceso de desindustrialización, pero también un crecimiento industrial en nuevos ejes: se ha diezmado el empleo en las ramas y centros industriales tradicionales, pero ha crecido una nueva industria y un nuevo proletariado joven en el norte y centro-norte del país, que se caracteriza por una elevada fragmentación, mayor productividad laboral y volatilidad en el empleo. Sin tradiciones de lucha y escasamente identificado con alguna ideología política (tiende culturalmente más a la monetarización de los esfuerzos que a la defensa de principios) este nuevo proletariado está frecuentemente cubierto por un creciente sindicalismo de protección.<sup>8</sup>

La desindustrialización y el desempleo en los centros industriales tradicionales —asiento histórico del MOO—, se ha acompañado de un procedimiento “espurio” de flexibilización: el crecimiento del empleo, la actividad industrial y comercial del sector informal. Sector que, junto al proletariado del sindicalismo de pequeña empresa, cubierto también con frecuencia por sindicatos de protección, no expresa demandas en el campo de la producción, sino en el de la reproducción y bajo la forma de luchas urbanas de pobladores, consumidores, vecinos, ambulantes, jubilados, etcétera.<sup>9</sup>

Las necesidades de modernizar el aparato económico, en general, y la intervención económica del Estado, en particular, también han afectado en forma importante al bastión del sindicalismo oficial que otrora fungiera como líder en la elevación de las condiciones de vida del resto de la clase

obrera: los sindicatos de las empresas del Estado.

Frente a este complejo panorama de la base trabajadora, se ha vuelto difícil que demandas tradicionales puedan recoger y sintetizar con representatividad y eficacia, la diversidad de problemáticas que directamente involucran a los trabajadores industriales y de servicios sindicalizados e incorporados al MOO. En tanto, en la representación de lo “popular”, salario, prestaciones, derechos, jornadas, etcétera, son categorías de regímenes y formas de inserción al mercado laboral, restringidas en un triple sentido: expresan cada vez menos el tipo de demandas obreras que se generan en la fábrica; se acota cada vez más el campo de la reproducción cotidiana que cubren; por tanto, se amplía el campo de la demanda que se canaliza a otras organizaciones y expresiones políticas de la clase obrera (como los movimientos urbanos); y es cada vez más reducido el segmento social de los trabajadores que está incorporado al régimen de salarios, prestaciones y derechos, por efecto de la informalización del trabajo, el crecimiento del ambulantaje, la subcontratación, etcétera.

Este triple redimensionamiento de los ejes de agregación de la demanda tradicional del MOO plantea el problema en el campo de la representación de la demanda obrera, es decir, más allá de las políticas públicas que la afectan o reducen.

### Las tensiones con el Estado y con el PRI

En el contexto de la crisis económica y la crisis fiscal del Estado, la subordinación de lo sindical-fabril a lo político-estatal, por efecto de la regulación discrecional del Estado, ha reducido los espacios de la formación interna de consensos. El confinamiento de la negociación al ámbito político-estatal, con demandas de mayor agregación pe-

ro también más presionados por las políticas públicas, tiende a restar peso, capacidad y movilidad a la interlocución del MOO en el PRI y en el Estado por razones como las siguientes: las demandas tradicionales orientadas a la representación social de "lo popular" frente al Estado, se topan con los techos financieros de la política macroeconómica; la agregación general y las negociaciones en este plano soslayan la representación gremial y tienden a acentuar la distancia entre sindicalizados y representantes, afectando la base política que le da fuerza en el PRI y en la sociedad; en el campo de lo "nacional" clasista, la representación cupular excluye el amplio campo de lo fabril, donde se está transformando efectivamente su base social directa, lo que acentúa su falta de coordinación de la demanda obrera efectiva.

La falta de coordinación de la demanda da como resultado una ausencia de propuestas que coloca a las cúpulas obreras en condiciones cada vez más desventajosas frente a las propuestas empresariales. En tanto que los amplios poros de discrecionalidad de la regulación laboral por parte del Estado han sido refuncionalizados para favorecer la reestructuración de las empresas, estrechándose aún más los márgenes de la interlocución efectiva entre el MOO y el Estado. De aquí se ha desprendido una reacción muy autoritaria de las cúpulas frente a los cambios de liderazgo en las bases, dando origen a un clima de elevada tensión entre sindicalizados y representantes.<sup>10</sup>

Por otra parte, la falta de coordinación o el desencuentro entre los dos campos de la demanda —la social y la sindical— en los ejes tradicionales, afecta la capacidad para estructurar, agregar y representar la demanda social y contribuye, en el marco de las relaciones tradicionales del MOO-PRI-Estado, a tensar las relaciones entre los tres. El MOO exige al PRI mayor cobertura de sus demandas tradicionales, culpando del abandono de éstas a la crisis de su representatividad y exige mayores posiciones para su gestión desde el Estado. En tanto que el PRI argumenta la decreciente rentabilidad política del MOO para restituirle su protagonismo y reclama las restricciones de la cultura política de las cúpulas obreras y su empecinamiento estratégico, que lo inmovilizan y obstruyen la configuración de nuevos espacios de acción colectiva en el sindicalismo y en mismo partido.

En el PRI se genera también tensión y desajuste, en el plano de la organización-integración de la demanda y la propia organización del sector a partir de la estructura territorial, que obvia la representación del centro de trabajo. En el contexto de las transformaciones dinámicas generadas por la modernización económica e industrial, tal desajuste se manifiesta como un *vaciamiento creciente* de contenidos, de propuestas concretas y viables

en el espacio de la interlocución con el Estado como en la propuesta frente al propio partido.

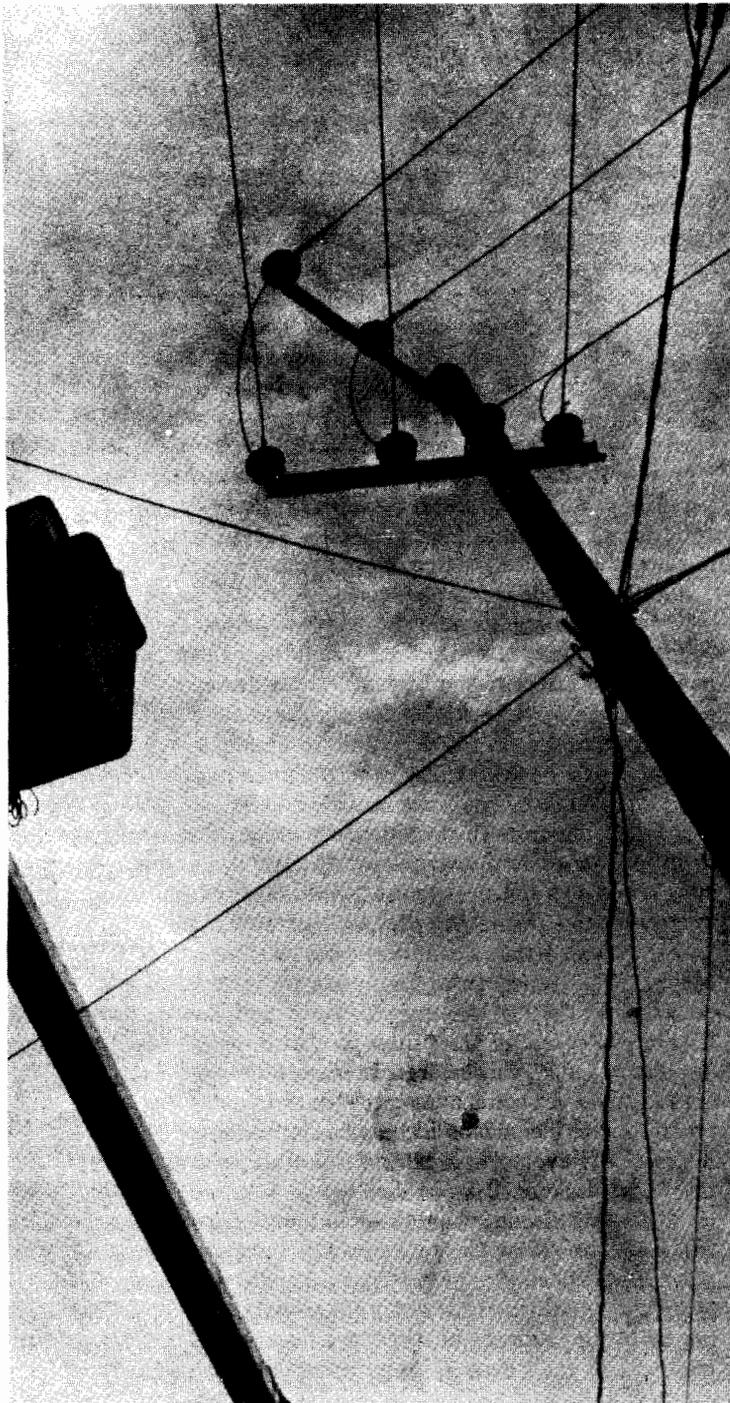
El agotamiento global de la representación en los tres planos de su acción colectiva y la ausencia de propuestas pertinentes al campo de la demanda obrera, ha colocado al sector en una atonía en la defensa de los intereses obreros y en una posición en la que aparentemente no encuentra salidas propias. Las cúpulas tienden a enfatizar su reclamo al Estado, al PRI y a volverse a la acción política generalizante, mientras desatienden y aún tensan el campo de lo fabril, donde se está concentrando hoy por hoy la demanda de sus sindicatos y bases. Así se cierra el círculo de inmovilidad que impulsa a asumir intereses abstractos de la clase y de "lo popular", mientras se inhiben las reivindicaciones concretas de sus agremiados.

Por esto mismo, su debilidad ha redundado, paradójicamente, en una gran ductibilidad para la implementación de los cambios que impulsan Estado y empresas, en la base de las relaciones laborales; lo que ha reforzado, de cierta manera, el reconocimiento que ambos le otorgan.<sup>11</sup> Sin embargo, en el contexto actual de los cambios económicos y políticos, este reconocimiento y esta cuestionada funcionalidad no se traducen, como antaño, en rendimientos de legitimación ni en mejoras económicas para la clase, para las cúpulas o para las bases. Por el contrario, acentúa el desfase entre bases, dirigentes y cúpulas tensionando la relación entre el PRI y su sector obrero.

En el campo de la representación "popular", el MOO ha perdido significación social y es débil para estructurar la demanda social. La pluralidad sociopolítica del país ha redimensionado el peso específico de la cobertura social del sector y su campo de demandas. En su matriz político-cultural, la reivindicación de lo "popular" permanece uncida a un economicismo de la demanda, que no da cabida a la dinámica democrática, autónoma, autogestionaria y de referencia local de los nuevos sujetos sociales que se manifiestan en el movimiento urbano. Tiene por ello escasa capacidad para transmitir y representar demandas de significación social que articulen consensos y lo doten, como sector del PRI, de competitividad política. Esta misma debilidad propositiva en el plano de la demanda popular, sin embargo, lo empuja a exigir del PRI, cada vez con mayor urgencia, una cobertura de fuerte inclinación ideológica dentro de la matriz de la Revolución Mexicana. No obstante su ideología tradicional, su simbología política, es cada vez más discrepante no sólo con los hechos que avala, sino también con los nuevos valores y prácticas políticas que se están desarrollando en el PRI por parte de ciertos núcleos renovadores y que, por lo demás, corresponden mejor a las actuales preferencias y prácticas de los grupos sociales.

“  
La heterogeneidad de la clase obrera en particular, y de los trabajadores en general, es actualmente un proceso muy dinámico impulsado por la modernización industrial, las nuevas tecnologías, la relocalización y desconcentración industrial y el desarrollo de nuevos servicios”

La crisis política se agudiza en el desequilibrio que se muestra entre la acción de masas, la acción electoral y la acción parlamentaria. Ello acentúa su confinamiento a una estrategia defensiva, especie de "muralla" ideológica en la que cree defenderse "del embate neoliberal" en el PRI. Al carecer de contenidos estructurantes de las demandas, la acción de masas, la acción electoral y la parlamentaria están desprovistas, también, de soportes que la articulen y vacían de iniciativa a la representación



obrera parlamentaria. Mientras tanto, la acción electoral pierde tono, propuesta y credibilidad, quedando sujeta y dependiente del modelo patrimonialista y clientelar, del manejo de recursos públicos y sindicales en las campañas.

Mientras no atina a recuperar en su plataforma política sectorial los cambios en la composición y demandas de la clase obrera, se refrenda la debilidad de sus recursos legítimos para influir en los cambios del PRI.

En este punto, las crisis del PRI y del movimiento obrero se encuentran, se empalman y se reciclan mutuamente. Ambos sufren en la actualidad la contradicción entre el monopolio de detentación de puestos de representación y posiciones gubernamentales, con la dificultad de transmitir y satisfacer las demandas, haciendo evidente el desajuste entre representación, puestos de poder y coordinación de la política. Aquí es precisamente donde se toma crucial y trágica la idea monolítica del PRI, respecto a la unidad política como homogeneidad de posiciones y se produce una confusión entre fortaleza y rigidez.

Los problemas centrales que enfrenta actualmente el MOO, en resumen, son los siguientes:

- Transformaciones del universo social y sindical que desplazan la centralidad política y cuestionan el modelo sindical, al tiempo que se modifica la *cobertura social* del sector y su representación política.
- Dificultad para articular tanto las nuevas demandas sindicales debido a la rigidez de la estructura organizativa, como las nuevas demandas sociales, a causa de la matriz ideológica integracionista (clientelas políticas) que excluye, en el ámbito urbano, a los movimientos autónomos de la propia clase.
- Agotamiento del modelo sindical frente a los procesos de modernización fabril, que se manifiesta en la tensión entre la relación patrimonialista de los liderazgos intermedios, frente a la eficiencia productiva que requieren las empresas; el autoritarismo y control sindical jerarquizado, frente a la necesidad de representación y negociación descentralizada, que requieren los cambios en lo fabril y en las empresas.
- Agotamiento de la cultura sindical nacionalista revolucionaria y unitaria, como ideología de nucleamiento de la actual clase obrera y como matriz que anime proyectos de futuro para la misma.
- Dificultades para redefinir una nueva cobertura social de la demanda obrera, en el marco de los actuales parámetros de la relación sindicatos-PRI-Estado. En este sentido la reforma del sector obrero en el PRI, exigiría autonomía de la política sindical, libre asociacionismo y recuperación política de los cambios acumulados en los sujetos obreros.



## Notas

<sup>1</sup> Garza, Enrique de la, *Los nuevos sujetos obreros*, Cuadernos de trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

<sup>2</sup> En realidad todos los movimientos obreros del mundo tuvieron de inicio un origen de clase y por tanto una expresión política más sindical, producto, en parte, de la debilidad de la fuerza de trabajo en el mercado de trabajo, pero también de su mayor homogeneidad interna. Con el desarrollo de la industrialización se rompe esta homogeneidad y se abre paso a estrategias más sindicales y gremiales, que políticas y de clase. Ver Abendroth, *Historia social del movimiento obrero*, Editorial Laia, Barcelona, 1974; Sturmthal, A., *Movimientos obreros comparados*, Editorial MM, México, 1978.

<sup>3</sup> Por lo demás, en una economía como la mexicana con una tasa de desempleo estructural alta en promedio, si el empleo es ya escaso, puede considerarse casi un "privilegio" estar cubierto por prestaciones y seguridades que son aún más escasas. Y esto ha sido también un "factor de cohesión" dentro del sindicalismo oficial. Ver Garza, Enrique de la, "El modelo contractual de la revolución mexicana", en *Trabajo*, núm. 1, Centro de Análisis del Trabajo-Universidad Autónoma Metropolitana, México, octubre-diciembre, 1989.

<sup>4</sup> Co-terminal significa que, de acuerdo a la forma original de inserción del MOO al Partido de la Revolución Mexicana y después al Partido Revolucionario Institucional, el sector obrero adquiría el monopolio de la representación política de la clase obrera, en tanto que el PRI se aseguraba que el MOO le diera la exclusividad de su expresión partidaria. En este esquema, la autonomía del MOO se expresaría no en la independencia de su política sindical o laboral, sino en la coordinación de la política dentro de las organizaciones obreras cercanas al PRI y al Estado.

Así, dentro de este partido, el sector obrero es en sí mismo un sistema de puestos con su propia lógica para los ascensos, que procesa autónomamente la disputa por los puestos o cargos y es quien propone a la dirigencia nacional "las listas" de los aspirantes a cargos de elección popular. Este es el sentido co-terminal, al que aludiré en repetidas ocasiones.

<sup>5</sup> Garza, E. de la, Corral, R. y Melgoza, J., *Crisis y reestructuración productiva en México*, Cuadernos Universitarios, núm. 41, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México, 1988.

<sup>6</sup> Entre estos actores podemos contar al movimiento estudiantil, al movimiento urbano popular y los partidos políticos de oposición.

<sup>7</sup> Garza, E. de la, *La crisis del corporativismo*, Cuadernos de trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

<sup>8</sup> Ver la encuesta en maquiladoras efectuada por Alfredo Hualde y Jorge Carrillo del Colegio de la Frontera Norte, presentada en el evento realizado en FLACSO con el patrocinio de la Fundación Friedrich Ebert, en julio de 1990. *La Jornada*, 20 de julio de 1990.

<sup>9</sup> Ver Incháustegui, Teresa, "El comercio del nuevo burgo", *El Nacional*, 15-20 de marzo de 1990.

<sup>10</sup> El caso más claro de este renovado autoritarismo y falta de sensibilidad de las cúpulas para reconocer los nuevos liderazgos e impulsar una renovación, es el conflicto de la Cervecería Modelo en el que Germán Reglín, dirigente cetemista, fue desconocido por Fidel Velázquez por no acatar "la línea" de la cúpula.

<sup>11</sup> Contrariamente a lo que se afirma en buena parte de los análisis sobre el sindicalismo oficial, muchos patrones y funcionarios del Estado creen que este modelo sindical es funcional a la modernización industrial y útil para la flexibilización del trabajo y el crecimiento de la productividad. T

# El Sindicalismo Independiente y los Límites de la Denuncia

Janette Góngora

En los últimos años se ha iniciado el debate sobre la crisis del sindicato corporativo mexicano. El marco de este debate es la emergencia de una nueva racionalidad económica y política de corte neoliberal, cuya dinámica ha obligado a replantear los viejos pactos sociales entre los sindicatos corporativos y el Estado. La polémica entre analistas académicos, empresariales y dirigentes sindicales ha girado fundamentalmente sobre las perspectivas de la relación del Estado con las organizaciones sindicales; atrás de ella está la interrogante: ¿cuál es el futuro del sindicato corporativo en el horizonte de la reestructuración productiva y de la modernización política? Se trata sin duda de un cuestionamiento impostergable y necesario, sobre todo cuando el equilibrio del régimen político ha dependido en gran medida del vínculo de las organizaciones obreras con el Estado. En la controversia: control estatal de la política sindical *versus* libertad política sindical, también se asientan las disputas.<sup>1</sup>

Una ausencia notable en este debate son las reflexiones en torno al sindicalismo independiente, que en los años setenta representó la alternativa de organización sindical democrática frente a las anquilosadas estructuras del sindicato corporativo. En el ámbito sindical, hoy se evoca su obsolescencia, su falta de modernidad, y sus limitaciones para gestar un proyecto de democracia sindical acorde con la nueva racionalidad económicosocial.

JANETTE GÓNGORA, socióloga, es investigadora de la Universidad Pedagógica Nacional y profesora de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

En efecto, la convicción del papel político del sindicalismo independiente en la transformación y democratización de la sociedad, que representaba su razón de ser, hasta bien avanzada la década de los ochenta, se ha ido desgastando tanto por la ofensiva del nuevo modelo de desarrollo económico nacional que requiere un nuevo tipo de sindicalismo —que no es el sindicato tradicional de corte corporativo ni el sindicato independiente—, como por lo que representan, para estas organizaciones sindicales, los cambios operados en los países socialistas.

## Ideología y proyecto político

Existen varios estudios que describen, definen y caracterizan al sindicalismo independiente y al periodo de insurgencia sindical desde diferentes perspectivas,<sup>2</sup> pero vale la pena señalar que escasamente se ha recapitado sobre el comportamiento político y la ideología que dio vida y sostuvo a este tipo de sindicalismo, y menos aún acerca de las posibilidades del sindicalismo independiente para potenciar y darle nuevos contenidos a sus proyectos sindicales, a sus organizaciones, a sus luchas y a las formas de participación de los trabajadores, que correspondan a una nueva sensibilidad sindical de la problemática laboral.

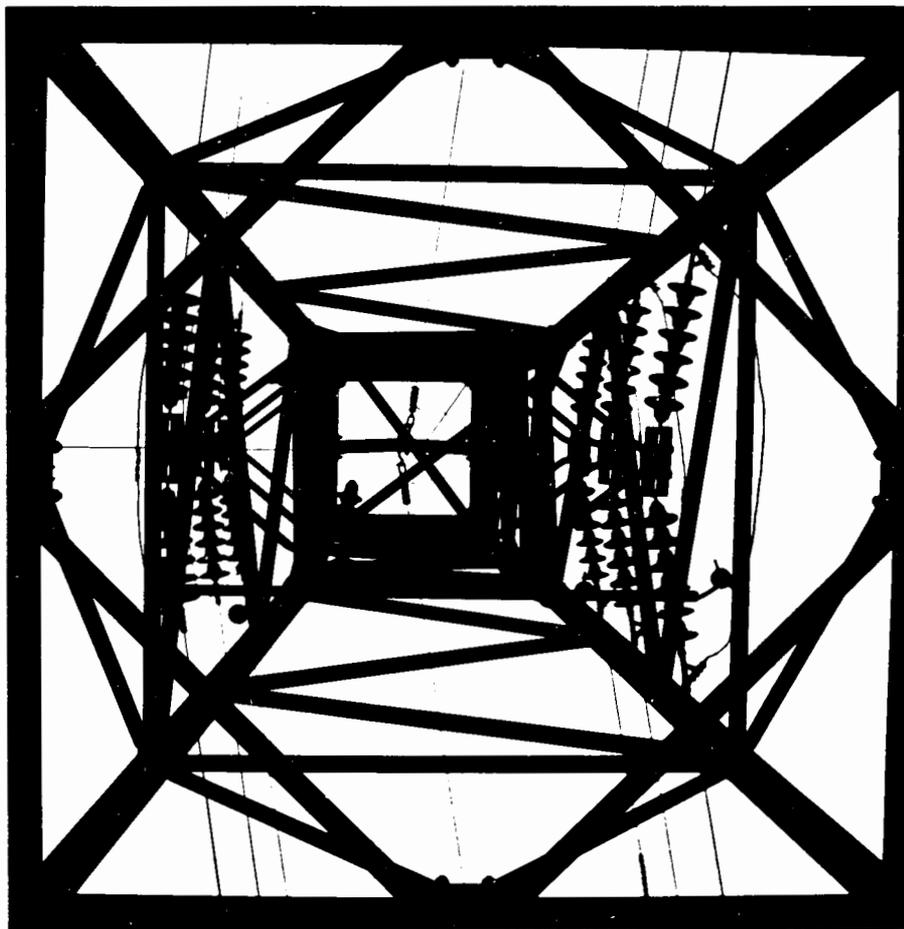
Desde su nacimiento y durante su desarrollo, el sindicalismo independiente —con excepción de la Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI) que agrupa a sindicatos de protección del Grupo Monterrey—, estuvo vinculado, al nacionalismo revolucionario y a las fuerzas de izquierda. De ahí que las prácticas y acciones políticas que le

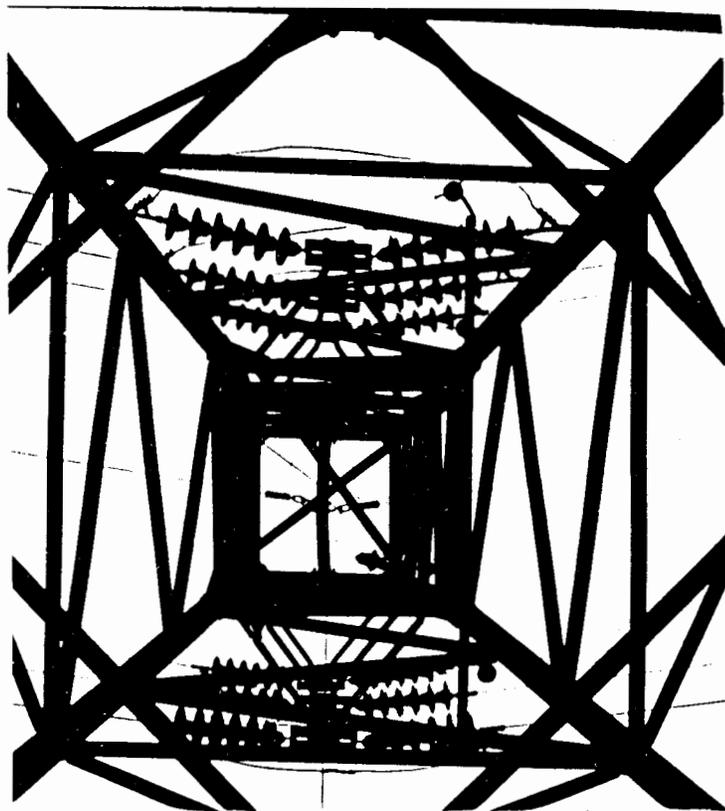
dieron vida estén ligadas a la lucha por la democracia y la revolución socialista.

Al revisar los postulados ideológicos subyacentes en la declaración de principios y en los programas sindicales de los años setenta, encontramos que la ideología política dominante en el sindicalismo independiente partía, en gran medida, de concebir la acción política sindical como antagónica al sistema desde la perspectiva de transformar o democratizar el régimen político. En este sentido, el sindicalismo independiente puede ser caracterizado como un sindicalismo de oposición, para el cual las propuestas ideológicas y las acciones políticas, se sustentan en un proyecto alternativo de organización social más amplio, en donde se parte del centro de trabajo y de la organización sindical para arribar al cambio social. La ideología anticapitalista existente en estas organizaciones combinaba la lucha sindical en los centros de trabajo, con la lucha política en contra del sistema. A la primera correspondía el enfrentamiento directo con la patronal y la empresa, y a la segunda, la ofensiva sindical contra la burguesía imperialista y el Estado burgués.

Desde esta perspectiva, las diversas corrientes de la izquierda mexicana, que actuaron y contribuyeron a la formación del sindicalismo independiente, consideraban a la organización sindical como el espacio primario de organización de los trabajadores a partir del cual se podrían llevar adelante reivindicaciones sociales, económicas y políticas, para construir paso a paso la sociedad socialista, o bien, para extender el Estado nacionalista revolucionario en beneficio de los trabajadores.

La función del sindicato de defender los intereses gremiales de los trabajadores, era vista como parte de un proceso más amplio, donde si bien en un primer momento era necesario defenderlos de las injusticias y explotación de la tríada charro-gobierno-patrón, esta defensa sólo adquiriría un significado más profundo en tanto que la lucha por el salario y las condiciones de trabajo representaban un paso adelante en la formación de cuadros y militantes capaces de conducir un proyecto revolucionario. Ganar aliados y acumular fuerzas políticas para la toma del poder por el proletariado, o bien para cambiar la correlación de fuerzas a favor





de la clase obrera, era una de las propuestas políticas de la izquierda mexicana.

A partir de estas consideraciones, y de ubicar a la fábrica como el núcleo productivo de la sociedad capitalista, donde se sintetizan todas las contradicciones y antagonismos de ella, la práctica política de numerosos militantes de izquierda se encaminó, primero, a organizar sindicatos en donde no los había, creando así el paralelismo sindical distintivo del sindicalismo independiente. En un segundo momento, la táctica fue promover la democratización de secciones y la creación de corrientes democráticas dentro de los sindicatos nacionales adheridos al sindicalismo oficial de corte corporativo. La participación en los sindicatos y la democracia sindical no se pensaba como un fin en sí mismo, sino como un medio para lograr objetivos más amplios.

El sindicalismo independiente se ha caracterizado por luchar en favor de la democracia sindical y en contra de las estructuras sindicales oficiales. Esta lucha se explica porque el control de los trabajadores a través de las organizaciones obreras oficiales, los ha sometido a las políticas económicas y sociales del Estado; las necesidades de los trabajadores se han subordinado al proyecto político-económico estatal. De ahí que, desde su conformación, el sindicalismo independiente se planteó quebrar las estructuras del sindicalismo oficial, para democratizar la vida sindical y evitar el con-

trol político del Estado; así se pensó avanzar en la democratización de las organizaciones sindicales y de la política nacional.

Es cierto que la lucha por la democracia sindical ha significado un hito en la historia del país y ha contribuido con acciones políticas concretas en la lucha por la democracia, sin embargo, a la vista de los nuevos acontecimientos de reestructuración productiva que afectan el mundo del trabajo<sup>3</sup> y de la recomposición de proyectos económicos y políticos, es urgente cuestionarse acerca de la crisis que hoy se vive en el sindicalismo independiente y de las posibles alternativas de este tipo de organización sindical para continuar su lucha por la democratización del país.

El sindicalismo independiente se caracteriza por desarrollar acciones en contra: a) de la política económica y social del Estado mexicano; b) del control del Estado sobre el movimiento obrero; c) de las estructuras sindicales dominantes que se definen por su estrecha relación institucional con el Estado (charrismo, oficialismo, corporativismo); d) de la subordinación del sindicalismo oficial a las políticas estatales; e) del control organizacional que ejerce el sindicalismo oficial hacia la clase obrera, a través del clientelismo y represión; f) de las burocracias sindicales que lideran permanentemente y sin renovación el sindicalismo oficial; g) de los dirigentes impuestos por la fuerza a los trabajadores, a través de métodos violentos y represivos con el apoyo del Estado.

A veinte años del nacimiento del sindicalismo independiente, valdría la pena cuestionarse acerca de su dispersión, conflictualidad interna y aquello que lo ha incapacitado para ir más allá de acciones de defensa y denuncia: ¿fue esta política sindical un éxito?, ¿la crisis actual del sindicalismo oficial se vio determinada por el sindicalismo independiente?, ¿se acabó con el sometimiento de los sindicatos a las políticas estatales?, ¿la política sindical independiente ha sido una opción real de organización para la clase obrera que posibilita transformar profundamente la situación laboral de los trabajadores e incidir de modo más amplio sobre el régimen político nacional?

Estas interrogantes están relacionadas directamente con las estrategias sindicales, pero, sobre todo, buscan llamar la atención acerca de los límites de los esquemas de interpretación y de acción sindicales, que se convierten en paradigmas dominantes del quehacer sindical.

### Participación sindical

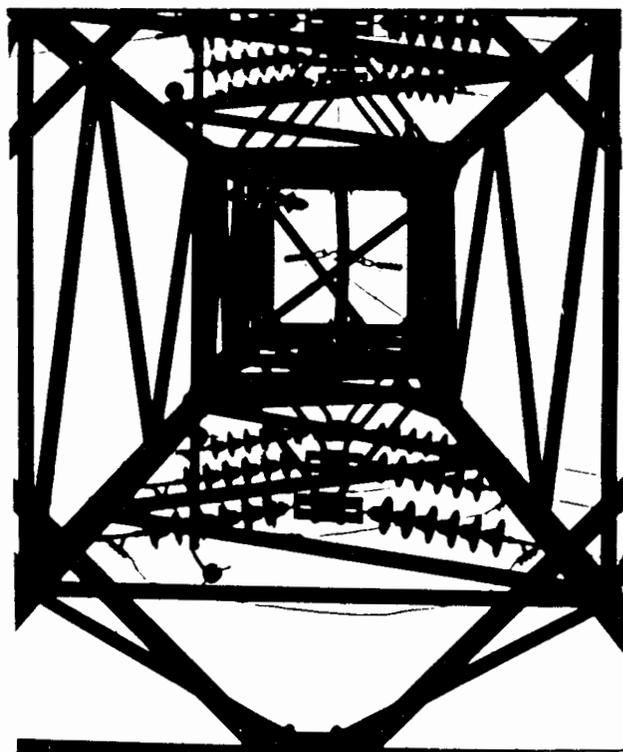
El sindicalismo independiente se ha desarrollado dentro de un modelo de confrontación que parte, por un lado, de la participación y movilización

colectiva, y por otro, del compromiso militante de tipo personal. Actualmente la mayoría de los sindicatos que se ubican en este contexto, sufren un descenso de la participación de los trabajadores en sus organizaciones.

La participación de los trabajadores en la organización sindical se da fundamentalmente en: la afiliación al sindicato, la asistencia y discusión en las asambleas, la elección de representantes, la votación en los referéndums (para las grandes decisiones) y en las movilizaciones colectivas como paros, mítines, huelgas y marchas. A la par, en el sindicalismo independiente ha existido una forma de participación militante, más comprometida con la organización y que consiste en diseñar y difundir la propaganda sindical; escribir, leer y discutir los documentos sindicales; convocar a las asambleas; asumir cargos de representación; asistir a los congresos, consejos y toda forma de reunión sindical, etcétera. Señalamos estas formas de participación porque la fuerza del sindicalismo independiente no puede ser evaluada de manera cuantitativa, considerando solamente la afiliación como el factor determinante de la fuerza o debilidad de un sindicato. La afiliación no garantiza la participación en las acciones sindicales, es decir, el poder de confrontación y la potencialidad de acción sindical no dependen exclusivamente de la membresía, sino también de la voluntad de los trabajadores, de las estrategias sindicales y del comportamiento político sindical. Un trabajador puede estar afiliado y no participar, aunque también se da el caso contrario, el de activistas sindicales ligados a partidos y organizaciones políticas que, sin estar afiliados al sindicato, participan de su vida sindical.

En los años setenta y hasta mediados de los ochenta, los trabajadores se vieron implicados en procesos de movilización colectiva que respondían a la creación de un nuevo tipo de sindicalismo que cuestiona, protesta y denuncia al sindicalismo oficial. Propone y crea una forma alternativa de organización de los trabajadores basada, por un lado, en la democracia interna de la organización y, por otro, en la acción directa y masiva de los trabajadores en la lucha por sus demandas, rompiendo con los viejos patrones sindicales que funcionaban más sobre la adhesión formal de los trabajadores (afiliación) y la decisión política de los líderes, que sobre la base de la acción colectiva y la participación democrática en las decisiones sindicales.

La participación activa de los trabajadores en la acción sindical, durante la época de insurgencia sindical, se puede asociar con la política económica hacia los trabajadores, sin embargo, existen estudios que señalan que "no es posible constatar ni que el inicio de la insurgencia se correspondió con un deterioro salarial apreciable, ni que a mayor deterioro salarial o económico en general, le co-



“  
**La polémica  
 entre analistas  
 académicos,  
 empresariales y  
 dirigentes  
 sindicales ha  
 girado sobre  
 las  
 perspectivas de  
 la relación del  
 Estado con las  
 organizaciones  
 sindicales**  
 ,

responde mayor insurgencia sindical”.<sup>4</sup> Lo que revela que la explicación del ascenso o descenso de la participación sindical no puede expresarse a partir de la determinación económica en el deterioro del nivel de vida de los trabajadores. Las estrategias de organización sindical y la voluntad política de los trabajadores son también elementos claves en la participación sindical.

El interés y la disposición individual y colectiva de participar en la vida sindical y en las movilizaciones colectivas que le dieron poder al sindicalismo independiente, forman parte de la voluntad colectiva. Se puede decir que tanto las estrategias de organización sindical, como la voluntad de los trabajadores, convergieron en la idea de crear un modelo nuevo de organización sindical. Si fuese posible hablar de voluntades y de identidades, se podría afirmar que en muchos trabajadores existía una fuerte decisión de cambio, ligada a la pertenencia e identidad colectiva que se desprendía del rechazo hacia el autoritarismo estatal y hacia todas aquellas estructuras de poder identificables con el Estado. Existía, entonces, un fuerte deseo de modificar el curso de la vida. Los trabajadores que experimentaron la construcción del sindicalismo independiente, cargado de riesgos, peligros e incertidumbres, participando en las guardias nocturnas, en las pintas callejeras, en el boteo y en el volanteo —con el miedo de que en cualquier momento podían ser reprimidos por la policía, el ejército o por los grupos de choque del sindicalismo corporativo— de algún modo vivían



entre ellos un sentimiento de angustia y solidaridad que los unía en la acción sindical cotidiana, por demás rica en experiencias individuales y colectivas, que les dio una identidad específica, y que los diferenció del resto de los trabajadores que permanecían inmóviles en el cerco del sindicalismo corporativo.

No fue fácil para muchos trabajadores renunciar al inmovilismo del sindicalismo oficial, o elegir la vía del riesgo y la confrontación para darle vida a su organización sindical, cuando las viejas estructuras posibilitaban obtener, bien o mal, un salario, y frecuentemente estabilidad en el empleo, sin la necesidad de participar en movilizaciones, sin tener que dedicar el tiempo libre a reuniones, asambleas, escuelas sindicales y sin tener que lanzarse a huelgas donde las más de las veces reinaba

la zozobra y la inquietud, además de la pérdida del salario. Pero, ¿cómo explicar la voluntad de cambio que empujó a abandonar las precarias certidumbres del sindicato corporativo? Una primera respuesta se podría dar a partir de la aspiración de los trabajadores por obtener mejores niveles salariales, mejores prestaciones contractuales y mayor bienestar. A ella se superponen, sin embargo, la convicción de la validez del proyecto del sindicalismo independiente en la transformación y democratización de la sociedad, las características del ambiente laboral y la existencia de una alternativa de organización sindical que se convirtió en interlocutora de la inconformidad social hacia las estructuras y estrategias del sindicalismo corporativo.

La lucha por obtener el registro legal para los sindicatos independientes y por avanzar en la contratación colectiva, estuvo permeada también por un deseo liberador que se retroalimentaba en el activismo político. Así, el sindicalismo de oposición se llenaba de contenido a partir del interés y de la disposición de los trabajadores de participar masivamente en las acciones.

Todas estas cuestiones, que tienen que ver con la participación sindical, no pueden ser eludidas cuando hoy se observa una crisis de participación de los trabajadores. El poder de convocatoria de las direcciones sindicales independientes ha declinado, y no sólo cuando se trata de convocar a una marcha o se insiste en la necesidad de una huelga política, sino también en los espacios más elementales de la organización sindical. Cuantitativamente ha disminuido el número de trabajadores que asiste a las asambleas —cuando la asistencia es voluntaria y no repercute en las prestaciones sindicales—, pero también cualitativamente; el entusiasmo, la viveza, la disposición a actuar, a participar y no delegar en los representantes sindicales todo el quehacer sindical, tiende a disminuir.

Actualmente los dirigentes sindicales se quejan de la falta de participación sindical, del desganado y la pasividad; se dice que los antiguos militantes sindicales que colaboraron durante la llamada insurgencia sindical, han perdido el interés, aunque no la simpatía por esta forma de sindicalismo. Las explicaciones de este hecho, van desde atribuir la ausencia de militantes a la crisis económica que los forzó a buscar un doble empleo, sin dejarles tiempo para la militancia sindical, hasta plantear que la efervescencia de la militancia correspondió a la juventud de los cuadros de izquierda y que hoy, cuando ya han formado familias, tienen hijos y son cabeza de familia, difícilmente les queda tiempo para participar en lo sindical. A simple vista estas explicaciones pueden ser convincentes, pero en ellas existe en común la justificación del tiempo como el elemento determinante de la crisis de

participación, cuestión que habría que poner en duda, porque no se puede dejar descansar el análisis del comportamiento político en función del tiempo libre, aun a sabiendas de que el tiempo libre es tiempo de política. El otro argumento es el hecho de que la tendencia al descenso de la participación militante se explica por la edad de los activistas, que si confiamos en él podríamos llegar a afirmar que la militancia sindical dependió de las ilusiones de juventud de una generación, lo cual habría que repensar en función del ambiente sociocultural dominante y de las referencias ideológicas de las que se partía.

La mayoría de las organizaciones sindicales independientes que surgieron en los años setenta y ochenta, actualmente se encuentran desarticuladas y sin mayores perspectivas.<sup>5</sup> La tendencia al descenso en la participación sindical es parte de su crisis y va más allá de atribuirle a la violencia y a la represión estatal, la responsabilidad de ésta.

### Las paradojas del sindicalismo independiente

Los procesos sociales y políticos de este último decenio, han estado marcados por la reestructuración productiva, que es uno de los puntos nodales de la reorganización del capitalismo. En este sentido, la reestructuración productiva es la respuesta de los grandes grupos capitalistas a la crisis, que hoy se expresa en la política neoliberal del Estado mexicano y que pone en entredicho muchos de los viejos mecanismos de equilibrio político que habían venido regulando las relaciones entre capital y Estado, entre Estado y sociedad, permitiendo la estabilidad política del régimen. Sin duda, en el contexto de esta compleja reorganización social, los viejos pactos sociales, como los del sindicalismo corporativo que se fundaban en una política de mediación, compromiso e intercambio con el Estado, hoy no parecen tener gran futuro o al menos no en los términos en que se han establecido.

El descenso del sindicalismo oficial, su pérdida de poder de negociación con el Estado, su incapacidad para convertirse en interlocutor de la política neoliberal y sus conflictos internos, llaman la atención en el ambiente sindical independiente; en parte porque al tenerlo bien identificado como uno de los enemigos de la clase obrera, ahora también aparece golpeado y en crisis, cuando siempre se había pensado su relación con el Estado como inmutable y permanente, y también porque en el horizonte de la acción sindical independiente las estrategias de lucha a favor de la democracia en la organización sindical, se habían concebido a partir de la confrontación con este tipo de sindicalismo. De ahí que al ver que el sindicalismo oficial ya no representa el tipo de organización requerida ni por

el Estado ni por los empresarios ni por los trabajadores, el sindicato independiente comienza a advertir que sus acciones no pueden restringirse únicamente a continuar luchando en su contra.

La reestructuración productiva y la flexibilización de las relaciones laborales han afectado por igual a los trabajadores mexicanos, independientemente del carácter de su organización sindical; pero las respuestas sindicales han sido distintas: los sindicatos oficiales —a excepción del SME y del STRM— han aceptado y hasta avalado la reestructuración y las políticas flexibilizadoras confiando en las razones del Estado, porque sólo secundándolo legitiman su existencia basada siempre en la subordinación corporativa; por su lado, los sindicatos independientes se han negado a la reestructuración luchando porque se mantengan las conquistas históricas del pasado y oponiendo resistencia a los procesos modernizadores con tácticas de lucha más características de una ofensiva obrera victoriosa —similar a la de los años setenta— que de una época defensiva en la cual la iniciativa la lleva el capital.

Los sindicatos independientes han centrado su acción en exigir mejoras salariales, impedir los despidos y defender los contratos colectivos. El desenlace de sus movilizaciones ha sido las más de las veces infortunado, sin que se puedan percibir a corto plazo mayores probabilidades de incidencia en la definición de la política laboral. Quizá otro de los problemas que se vive en el sindicalismo independiente es que los trabajadores pierden interés en la participación sindical al no percibir algún avance en la obtención de nuevas conquistas o que se defiendan exitosamente las obtenidas anteriormente. En los últimos años son pocos los movimientos sindicales que han contado con una amplia participación de los trabajadores, tal es el caso de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), de Minera Cananea, Siderúrgica Las Truchas y Cervecería Modelo, en los que, a través de la movilización y la participación activa, se ha logrado, si no frenar definitivamente los procesos de flexibilización, sí por lo menos variar los términos en que se habían definido autoritariamente. Sin embargo, mantener la dinámica de la acción sindical únicamente en función de defender y conservar lo obtenido, parece que no tiene demasiadas perspectivas.

Cuando hoy se alude a la incapacidad sindical de dar respuestas para conservar el empleo, las prestaciones establecidas en los contratos colectivos y aumentar el salario, se hace desde una estrategia política-sindical acostumbrada a actuar bajo el esquema de: demanda-reivindicación y logro-adquisición, de índole básicamente antagónica, respecto a los intereses productivos de la empresa y del Estado. Esto significa el desconocimiento de

“  
La práctica política de numerosos militantes de izquierda se encaminó, primero, a organizar sindicatos en donde no los había, creando así el paralelismo sindical distintivo del sindicalismo independiente  
”

“  
**A veinte años del nacimiento del sindicalismo independiente, valdría la pena cuestionarse acerca de su dispersión, conflictualidad interna y aquello que lo ha incapacitado para ir más allá de acciones de defensa y denuncia**  
 ,

que la crisis del sistema es crisis de productividad y que de las posibles salidas que se le den a ésta depende, en buena medida, el futuro de las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera. Si bien es cierto que la lógica autoritaria de los procesos de reestructuración productiva tienden a liquidar las antiguas formas de resistencia obrera, a través de flexibilizar el empleo, el salario, la contratación colectiva e introduciendo cambios tecnológicos y de organización del trabajo, y que los trabajadores padecen los efectos del desempleo, la caída del salario, la transformación de sus condiciones de

trabajo y el desvanecimiento de sus organizaciones gremiales, también es cierto que en el marco de estas transformaciones de condiciones materiales y de relaciones sociales se juega la posibilidad de salir de la crisis. De ahí que las estrategias sindicales no puedan limitarse ni a luchar por mantener los avances logrados en el pasado, ni a plantear la acción sindical en términos de reivindicaciones y adquisiciones en la lógica de ir ganándole espacios al capital, como planteó el sindicalismo independiente durante una época; estas estrategias partían de la existencia de un Estado Social<sup>6</sup> que actuaba, por un lado, como mediador de los intereses de clases, a través del gasto social, al cual se le podía presionar para que extendiera sus acciones a favor de los intereses de la clase obrera, y por otro, como empresario, mediante su intervención en la economía, en donde se le exigía que se extendiera en beneficio de los trabajadores.



Frente a la crisis evidente del Estado y de sus viejas formas de hegemonía y dominación, hoy parece también entrar en crisis el modelo sindical de confrontación que privilegiaba como interlocu-

tor al Estado y depositaba en su arbitraje los intereses de los trabajadores, confiando en que su postura dependía del poder de movilización y de participación de los trabajadores en la lucha por sus reivindicaciones. Por supuesto que la función del sindicato es y seguirá siendo la defensa de los intereses de los trabajadores en un sentido positivo, sin embargo, ante la crisis de productividad y la crisis del Estado, ni el sindicato ni los trabajadores pueden plantearse mejorar sus condiciones salariales y de trabajo prescindiendo del incremento en la productividad, la eficiencia y la calidad de su producción, y tampoco se puede continuar haciendo depender el bienestar de los trabajadores de la política económica social del Estado.

Ante esta situación, las reflexiones y análisis en torno al futuro del sindicalismo independiente tendrían que interrogarse una y otra vez sobre el tipo de sindicalismo que se quiere y por qué se quiere, en especial si es posible aumentar la competitividad sindical y fortalecer la democracia desde la perspectiva de plantear diversos proyectos y que los trabajadores elijan su adhesión a uno u otro proyecto, dependiendo de las necesidades que ellos mismos identifiquen y de las demandas que estén dispuestos a suscribir, en una época de apatía y desinterés hacia las formas de participación centradas en las grandes movilizaciones.

El sindicalismo independiente tendría que recapacitar acerca del futuro que puede tener un proyecto que se limite a la protesta, al cuestionamiento, a la denuncia y a la defensa a ultranza sin tomar en consideración la complejidad de los cambios tanto en la empresa como en el Estado. Son muchos los retos y pocas las certidumbres que existen para un proyecto sindical democrático, que continúa siendo indispensable, siempre y cuando adopte una posición creativa en los actuales procesos de redefinición de la sociedad mexicana.

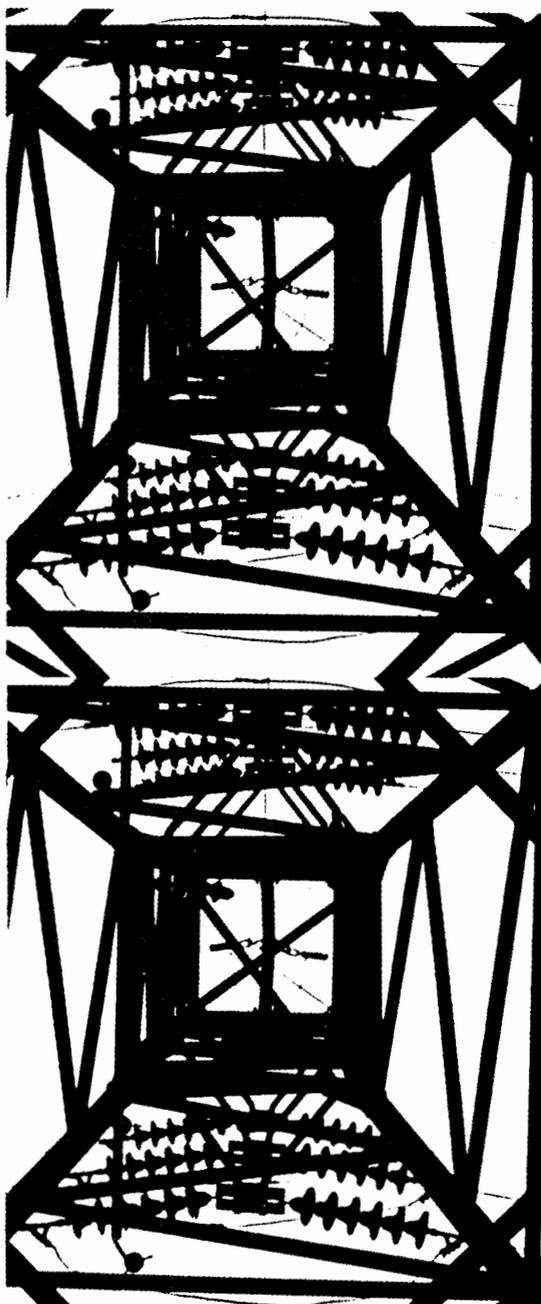
## Notas

<sup>1</sup> En torno a la crisis del corporativismo, véase las ponencias publicadas en: Bensusán, G. y García, Carlos (Coord.), *Estado y sindicatos, crisis de una relación*, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco y Friedrich Ebert Stiftung, México, 1989.

<sup>2</sup> Camacho, Manuel, *El futuro inmediato*, colección La clase obrera en la historia de México, Siglo XXI Editores, México, 1980; Bizberg, Ilán, "Las perspectivas de la oposición sindical en México", en: *Foro Internacional*, El Colegio de México, vol. 23, abril-junio de 1984; Trejo, Raúl, "Notas sobre la insurgencia obrera y la burocracia sindical", en: *Memorias del Encuentro sobre historia del movimiento obrero*, Universidad Autónoma de Puebla, México, vol. 3, 1984.

<sup>3</sup> Al respecto, véase los diversos artículos publicados en *El Cotidiano*, núm. 21, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, México, 1988.

<sup>4</sup> Garza, Enrique de la, *El sindicalismo independiente en México: balance y perspectivas*, colección Reportes de Inves-



tigación, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México, 1988, p. 62.

<sup>5</sup> El Movimiento Sindical Ferrocarrilero (MSF), la Tendencia Democrática del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), el Movimiento Sindical Revolucionario (MSR), el Frente Nacional de Acción Popular (FNAP), la Unidad Obrera Independiente (UOI), el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear (SUTIN) y los frentes sindicales unitarios y coordinadoras de lucha como el Pacto de Unidad Sindical y de Solidaridad (PAUSS), el Frente Nacional para la Defensa del Salario, contra la Austeridad y la Carestía (FNDESCAC) y la Asamblea Nacional Obrero Campesino Popular (ANOCP).

<sup>6</sup> Sobre este concepto véase: Garza, Enrique de la, *Ascenso y crisis del Estado social autoritario*, El Colegio de México, México, 1988. T

# La Opción del Auténtico Sindicalismo

Enrique Mendoza

**L**a mayor parte de los análisis que suelen hacer los empresarios del sindicalismo, es desde una óptica económica y particular —generalmente a la hora de las revisiones salariales y en función de los costos— y se deja lamentablemente a otros sectores o grupos sociales analizarlo desde una perspectiva más amplia, así como el papel que los sindicatos en su conjunto ejercen o deben ejercer en la sociedad.

En COPARMEX hemos sostenido siempre que el empresario, en tanto que ciudadano, tiene la obligación de enterarse y actuar responsablemente dentro de los ámbitos más amplios de la sociedad. Aunque nuestra actividad empresarial se centra en la creación de riqueza para la sociedad, no nos es ajeno el resto de los problemas de la misma, así como tampoco el deber de una acción solidaria con otras instituciones y grupos sociales, para que actuando corresponsablemente con ellos, contribuyamos a la modelación de los sistemas políticos, económicos y sociales en los que se da nuestra actuación.

Si los grandes cambios sociales se dan sin nosotros, no habremos de extrañarnos que algunos pudieran llegar a ser desfavorables a nosotros y al país. Y si bien los empresarios no aspiramos ni queremos el poder político, sí aspiramos a llevar nuestros planteamientos ante las autoridades, grupos y partidos políticos, asociaciones e instituciones civiles, y ante la sociedad misma, para lograr acuerdos de mutuo beneficio, respetando los derechos y deberes de todos y cada uno.

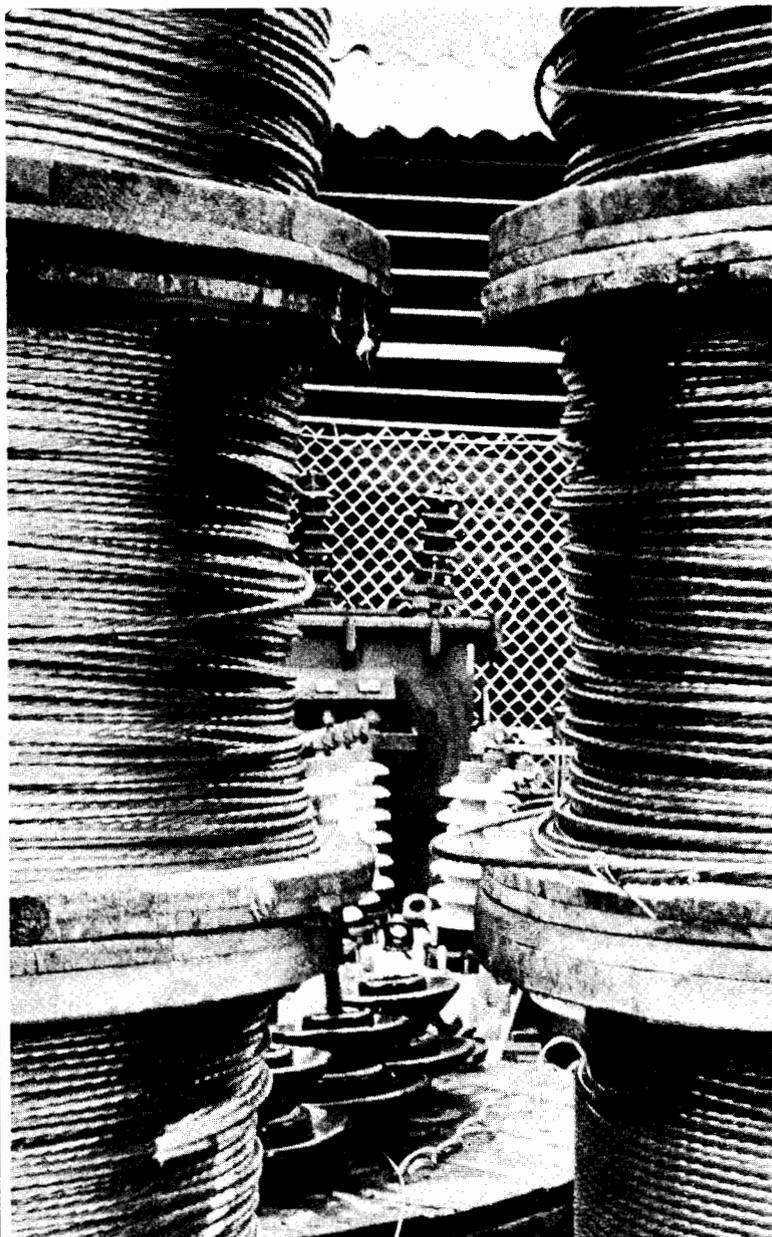
ENRIQUE MENDOZA es presidente de la Comisión de Relaciones de Trabajo de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).

Hemos repetido en numerosas ocasiones que lo político es un ámbito de participación y deber de todos los ciudadanos, lo electoral de los partidos y asociaciones políticas. Las leyes que nos gobiernan a todos son del interés de todos; y el sindicalismo es un hecho social que nos afecta a todos, y muy particularmente a los empresarios, quienes también, hay que recordarlo, formamos un sindicato; razones por las cuales se encuentra plenamente justificado que nos reunamos para hablar del sindicalismo, pues éste no es un coto de los sindicatos obreros, sino tema de interés para toda la sociedad.

Sería ocioso decir que el sindicalismo en México se encuentra en crisis. Tal vez sería más pertinente decir que es el sistema político mexicano el que se encuentra en crisis, y más aún: que son los regímenes autoritarios de todo el planeta los que están sufriendo aceleradamente los embates del cambio.

Todos los regímenes autoritarios se han caracterizado por mezclas en proporciones diferentes de control del gobierno y ámbitos de libertades formales o a veces reales. En este modelo, los gobiernos han sentido la necesidad de controlar el sindicalismo para servir a sus intereses; ya sea para anular cualquier posibilidad de disidencia de agrupaciones numerosas o para mantener el control social, o aun para utilizar en beneficio propio el trabajo de otros.

En la variante mexicana, el control oficial sobre los sindicatos, o corporativismo sindical, sirvió para mantener en manos del gobierno el control de los trabajadores organizados, para encauzar sus demandas en función de sus planes económicos, como forma de legitimación popular del poder público y como fuerza importante para el control



**político de la nación.** La estrecha vinculación de los sindicatos, a lo largo y ancho del país, con los diferentes estratos de la administración, permitió mantener una estabilidad cercana al inmovilismo, con beneficios mutuos por esta situación, gobierno y sindicatos mantuvieron durante un largo trayecto histórico cordiales relaciones, empeñados si acaso por una fugaz tormenta que servía para comprobar la regla general de la colaboración.

Pero si esta relación permanecía inamovible, no sucedía lo mismo ni en la sociedad civil ni en el ámbito internacional. La perpetuación de los líderes en las dirigencias sindicales originó el clientelismo y la intermediación de los líderes. Si bien en un principio, éstos pudieron representar eficaz-

mente a sus agremiados, la manipulación de los trabajadores dio como resultado un progresivo distanciamiento de las bases con sus líderes. Y este divorcio se expresó, dentro de nuestras coordenadas culturales, como apatía y no participación. El resultado fue un reforzamiento aún mayor de los líderes, y el gobierno, quizá por comodidad, continuó negociando con ellos y manteniéndolos como interlocutores válidos. Llegó el momento en el que la relación y alianza política se estableció entre gobierno y dirigentes sindicales oficiales, dejando fuera del acuerdo a los trabajadores.

La gran crisis económica mundial derivada del problema del petróleo, los déficits crónicos de las balanzas de pagos de los países desarrollados, la irrupción de Japón y Alemania como potencias económicas de primer orden, el estancamiento — fruto de políticas socialistas aplicadas en los países desarrollados y otras causas —, impactaron fuertemente las economías de los países en vías de desarrollo, como México.

A estas causas externas se sumaron las de carácter interno, el despilfarro y la corrupción en la administración de los recursos públicos, políticas económicas erróneas, rezagos en el sistema educativo, populismo y crisis económica del gobierno, que dieron como resultado un panorama radicalmente diferente del que había servido como marco al sistema autoritario. Más aún, la explosión demográfica, los mayores niveles de alfabetización, el influjo de los medios de comunicación masivos y el gravísimo deterioro económico de la población, provocó que el gobierno se viera de súbito enfrentado con las consecuencias de sus actos y omisiones, y con él, todas las instituciones que, como los sindicatos, se identificaban con él mismo. La pérdida de confianza y el descrédito fueron inmediatos y profundos, pero la falta de organización social y apatía de amplios sectores proporcionaron un valioso tiempo al grupo gobernante para rectificar su actuación.

Ante la evidencia de los hechos, las mentes más lúcidas del grupo gobernante advirtieron la necesidad inmediata y urgente de recomponer alianzas, de volver a tener interlocutores válidos y auténticamente representantes de sus agremiados, de desplazar a aquellos que más daño hacían a su imagen y credibilidad y de neutralizar a los grupos más severamente afectados por la crisis, que en una situación extrema pudieran reaccionar violentamente o ser utilizados por otros grupos políticos contra el gobierno.

Todo esto, además, debería lograrse en un tiempo corto, pues el aplazamiento de las soluciones contribuiría a agravar los problemas. Si las causas políticas y económicas de la crisis no eran atacadas de inmediato, se corría el riesgo de llegar a situaciones sumamente difíciles. Era pues, indispensable

ble, la reforma del sistema político, y con ella la reforma del sindicalismo.

Todo cambio provoca resistencias, es una ley social y humana; una resistencia será tanto mayor como sean las ventajas del no cambio o permanecer igual. Para muchos, el conservadurismo no es una posición intelectual, sino un grave asunto de supervivencia. De la misma manera, para otros, el cambio es una obligación inaplazable.

Por supuesto no afirmo que todos los actores de este proceso así lo conciban, indudablemente muchos lo conciben como una auténtica forma de progreso social y justicia distributiva; pero algunos de sus principales protagonistas lo han explicado y escrito de esta forma. Dejo a la inteligencia de mis amables lectores, el dar los ejemplos, aplicaciones y consecuencias de lo que acabo de exponer.

El gobierno debe inducir a los líderes sindicales a cambiar en el sentido de su proyecto. Y es preciso que lo logren, pues de otra forma no se conseguirán los objetivos políticos y económicos que se persiguen con esta estrategia. En el momento presente estamos en la transición. El Plan está en marcha. El modelo sindical corporativo ha sido desechado y sólo lo defienden sus usufructuarios. El nuevo modelo tiene ya hombres y protagonistas.

El cambio tendrá sus dificultades, dirigentes sindicales y gobierno cuentan con numerosos recursos para implementarlo; pero recordemos que nos encontramos en un orden de libertad y que no hay caminos inexorables, sino proyectos diferentes y plurales interactuando, y de los cuales pueden surgir cosas bien diferentes a las pensadas por sus autores.

Y si bien todo pareciera indicar que el nuevo sindicalismo, modernizado y evitando sus peores lacras, se presentaría como una forma más sofisticada de control gubernamental de los sindicatos —y ya hay quienes empiezan a hablar de un neocorporativismo flexible, o gatopardismo sindical— esto no está aún decidido. Existen también otros proyectos que reclaman una auténtica y verdadera modernización sindical, a lo que frecuentemente se indentifica como democracia sindical.

Dentro de las voces disidentes, las que más se han dejado escuchar son las de sindicatos formados o asesorados por agrupaciones de izquierda. Estas organizaciones enarbolan las banderas de democracia sindical y el combate a la corrupción, para plantear un reto político al gobierno. Consideran que con esta reforma ellos podrán acceder al control de los sindicatos y, con ello, al poder político para establecer un modelo político y económico en el país, que se aleja completamente de lo que la experiencia ha probado con formas más eficaces de alcanzar el desarrollo, y se asemeja bastante a los de aquellos países que hasta hace seis meses se

regían por ellos y pensaban algún día llegar a la utopía socialista.

Este sindicalismo tiene como atractivo la lucha contra el corporativismo y la reivindicación de clase, pero en la práctica se esconde tras ellos un proyecto autoritario peor del que critican, y una cultura política de la violencia y la confrontación como praxis política, que a falta de un contrapeso adecuado hasta ahora, ha recurrido al fácil expediente demagógico de la demanda salarial sin importar las consecuencias próximas o remotas de sus acciones. O quizá importándole muchos otros intereses.

Pero en lo que la opinión pública percibe su verdadero significado, existe el riesgo de un crecimiento en su capacidad organizativa y de convocatoria que ponga en serio peligro lo que tan precaria y difícilmente se ha alcanzado hasta ahora en el ámbito económico en el país.

Si pensáramos que lo sindical es competencia exclusiva de los sindicatos obreros y del gobierno, el panorama previsible sería:

- Declinación continuada de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y el sindicalismo oficial.
- Pugnas y luchas por la titularidad de contratos colectivos entre diferentes centrales oficialistas.
- Aumento de membresía e influencia en el sindicalismo modernizador oficialista.
- Escalada radical en conflictos de sindicatos de izquierda.
- Creciente presión sindical de cara a la agenda electoral federal de 1991.

En todo esto se estarían dirimiendo, en primer término, problemas e intereses de orden político tal vez inconcesados, pero absolutamente reales. Fuera de este cuadro quedarían otros intereses, como los de la sociedad, de las empresas y las de los propios trabajadores.

¿Es conveniente que suceda esto? Creo que, definitivamente, la respuesta es *no*. Como empresarios no podemos quedar impasibles viendo que a la luz pública caminan proyectos que habrán de afectarnos.

La repercusión laboral que traerán, o presentan ya, estos cambios, está afectando a las empresas. Si no se toman medidas, podríamos añadir que las empresas serán el "sandwich" de disputas intergremiales, habrá huelgas, paros y faltas colectivas por diferencias intergremiales. En algunos casos habrá violencia, daños a las personas y a las propiedades, y las empresas irán de Pilatos a Herodes buscando apoyos en donde antes los había y se encontrarán que no pueden dárselos como antes. Aun con la legalidad de su parte, el problema no estará resuelto, pues no se trata de saber quién tiene la razón en un tribunal, sino de que exista unidad en la empresa, orden, disciplina y productividad, y si la paz

“  
Sería ocioso  
decir que el  
sindicalismo en  
México se  
encuentra en  
crisis. Tal vez  
sería más  
pertinente decir  
que es el  
sistema político  
mexicano el que  
se encuentra en  
crisis  
”

laboral está ausente, no habrá competitividad ni rentabilidad en los negocios ni empleo para los trabajadores.

Se podrán obtener victorias pírricas, pero no hay empresa que pueda liquidar dos o tres veces a todo su personal, y si así fuese, puede estar segura que de tan suculento negocio ningún sindicato corrupto querrá desprenderse.

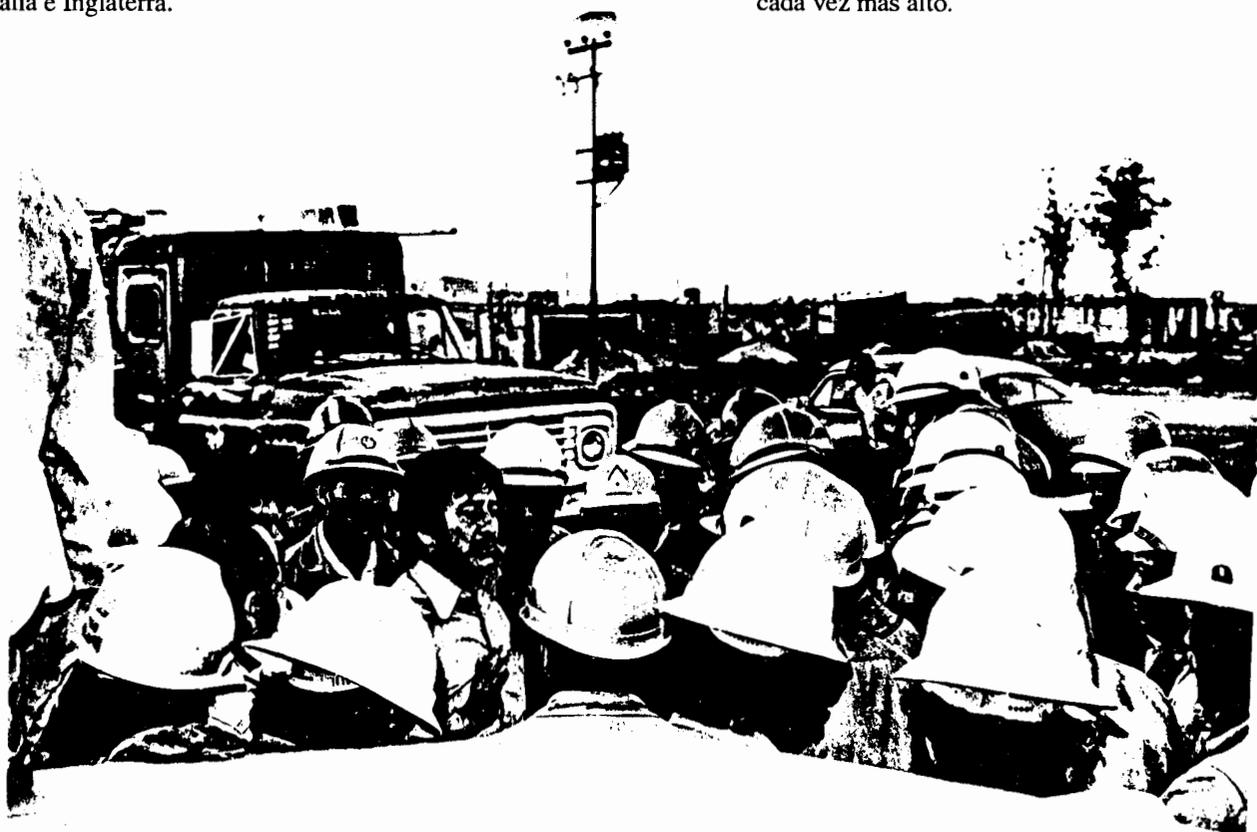
Pero, si como hemos venido afirmando, nos encontramos en un orden de libertad, también es posible que nuestra acción incida en los resultados y esto lo podemos lograr. Todos coincidimos que los problemas políticos y económicos del país son graves. Y que si éstos no se resuelven de forma cabal continuaremos siendo un país mediodesarrollado, mediopoderoso y mediopromisorio.

¿Pero será posible que pensemos una estrategia sobre estos aspectos y la implementemos sin invadir campos que no son los nuestros? Yo creo que definitivamente *sí se puede*. Los países a los que hoy admiramos por su pujanza y potencia económica llegaron a serlo cuando aprendieron a resolver sus diferencias de una forma inteligente.

Todos ustedes saben que en Estados Unidos el movimiento obrero alcanzó cuotas altísimas de virulencia en los años treinta. Que en Japón, hasta los cincuenta los conflictos obrero-patronales eran fortísimos, y lo mismo pasó en Alemania, Francia, Italia e Inglaterra.

Pero en todos estos países el conflicto quedó atrás. Llegó el momento en que los empresarios entendieron que los trabajadores tenían intereses legítimos que deberían ser respetados, tales como mayor participación en los beneficios de la productividad, mejor información sobre los planes y situación de la empresa, etcétera, y los sindicatos comprendieron que la forma de mejorar sus ingresos sólo podía ser a través de la competencia y la productividad. Ambos comprendieron que las decisiones salariales se dan en contextos económicos específicos y que los aumentos salariales inflacionarios sólo han perjudicado más a empresas y trabajadores. Ambas partes se han aceptado también como socios y han discutido como adultos, y han encontrado en el diálogo directo, sin la intervención del gobierno, la solución a la mayor parte de sus diferencias. Tal vez el caso más sorprendente sea Japón, donde la profundidad y estabilidad de las decisiones tomadas por sindicatos y empresas lo llevarán a convertirse en la primera potencia económica mundial en el siglo XXI.

Decíamos que en todo este panorama faltan los trabajadores. Sobra burocracia sindical y abundan empresarios que no tienen tiempo para invertirlo en su gente y prefieren el arreglo en corto y con los dirigentes. En las empresas en las que se da esta situación, el riesgo de conflictos laborales será cada vez más alto.



¿Qué podemos hacer? Yo propongo que continuemos estudiando este tema y hagamos los planteamientos a quienes sea necesario: sociedad, sindicatos obreros, partidos políticos y autoridades. Hasta ahora no conozco ningún proyecto de propuesta de reformas a las leyes laborales que haga un análisis profundo de la Ley del Trabajo en su aspecto de organismos sindicales.

El título séptimo de la Ley, en su capítulo II, contiene una treintena de artículos en los que se definen los derechos y deberes de los sindicatos. Es necesario, a mi juicio, reformar este título de la Ley con un criterio de consenso social que beneficie a todos, y esto sólo puede lograrse si los interlocutores reconocen los derechos legítimos de sus contrapartes y se deciden a respetarlos. Propondríamos una reforma a estos artículos como preámbulo a un cambio importante y de fondo en nuestro sistema sindical.

Estas reformas deberán garantizar:

1. *Autonomía de los sindicatos frente a las instancias políticas o partidistas.* Está en el interés de la sociedad en conjunto que los sindicatos no sean usados para fines reservados a otras asocia-

ciones políticas. Sería utópico pensar que por Ley los partidos o el gobierno dejarán de intentar sumar a su causa a los sindicatos, o dirigentes, o tal vez hasta a los trabajadores; pero sí podría definirse con mayor claridad bajo qué condiciones.

Para lograr esto, la leyes deberían prohibir:

- La afiliación automática de los trabajadores a un partido.
- La afiliación grupal o corporativa de los sindicatos a un partido.

- Establecer la incompatibilidad en el ejercicio de responsabilidades públicas o electorales con la dirigencia de algún sindicato; desde antes de las campañas y hasta cesar en los cargos.

- Los trabajadores podrán, en su calidad de ciudadanos y en todo momento, afiliarse o participar en actividades políticas, pero siempre fuera de su centros de trabajo.

Esta medida favorecería a todos. No se mezclarían los ámbitos sociales o económicos con los políticos. El gobierno se desligaría del "control" sindical y buscaría captar los votos de los ciudadanos obreros, para lo cual tendría que bajar a explicar su política y objetivos a toda la sociedad,



logrando, quizá, restablecer la confianza y consolidarse sobre una base más firme: la convicción libre de sus gobernados. Consideramos, además, que esto es posible e indispensable. El grupo gobernante y su partido ya constataron el daño que candidatos obreros desprestigiados causaron a sus votos en todo el país en las elecciones de 1988.

Otro factor a considerarse, es que actualmente el "control" del voto obrero es casi imposible. En las ciudades industriales de México, candidatos obreros fueron derrotados o ganaron por apretadísimos márgenes. En la soledad de la casilla electoral, el trabajador puede ejercer su libertad, votando aun por el partido oficial. Otro factor es que el trabajador moderno ha evolucionado con su sociedad, tiene más información y mayor responsabilidad. Muchos de ellos se parecen más en sus aspiraciones e intereses a la clase media que a la baja, y se identifican más con patrones culturales modernos que tradicionales.

La constatación de esto se está dando a nivel mundial, y en los países en los que por vez primera los sindicatos han llegado al poder, lo han hecho en contra de toda la pseudoideología obrerista y socializante. Polonia es el gran ejemplo.

Estos hechos sociales hacen que el movimiento obrero tradicional esté perdiendo terreno en todo el mundo. Es sorprendente la presencia unánime de este fenómeno en todo el planeta. Es el sindicalismo tradicional el que está en crisis. Esto ha llegado al caso de centrales obreras que se revelan contra los partidos que patrocinan, y aun sin su apoyo, esos gobiernos han continuado en el poder. Véase, por ejemplo, el caso de España, donde la Unión General de Trabajadores (UGT) rompe lanzas contra el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y desafía a Felipe González; y éste encuentra en la población, y seguramente en muchísimos trabajadores, el apoyo que las burocracias sindicales le negaron.

2. *Es de interés de toda la sociedad que los sindicatos sean auténticos representantes de los trabajadores.* En este sentido, la Ley deberá garantizar el ejercicio de la democracia también en los sindicatos. Deberá establecerse un método sencillo y expedito para dirimir los resultados electorales, evitando el asambleísmo y la posibilidad de continuas elecciones que creen inestabilidad en la empresa y sindicato.

3. *Debe darse el derecho al trabajador de afiliarse o no al sindicato.* La afiliación forzosa sólo sirve de palanca de poder a las dirigencias sindicales, y hace apáticos a los dirigentes y a los trabajadores. Debe garantizarse la titularidad del contrato a un solo sindicato, de forma expedita y clara; pero si el sindicato no presta un servicio auténtico a sus afiliados, no tiene razón de existir, y menos de cobrar las cuotas sindicales que rigurosamente se



“  
**Faltan los  
 trabajadores,  
 sobra  
 burocracia  
 sindical y  
 abundan  
 empresarios  
 que prefieren  
 el arreglo en  
 corto y con los  
 dirigentes**  
 ”

cobran a los trabajadores. Para los sindicatos esto será un reto, pero un sindicato representativo y consolidado es bueno para todos. En algunos países los trabajadores deciden si quieren sindicato o no, y una vez decidida la afiliación, ésta es forzosa para todos. La posibilidades concretas de hacerlo son infinitas.

4. Otro principio importante para el funcionamiento sindical, sería *establecer periodos máximos de dirección para los dirigentes.* Si bien es innegable que un largo periodo al frente de los sindicatos, da a los líderes experiencia, conocimiento de las empresas y las leyes, y estabilidad a la representación, también es cierto que cuando se prolonga demasiado, las tentaciones de caudillismo, patrimonialismo y corrupción son casi insalvables para la mayoría. Esta situación tampoco ayuda a la formación de nuevos cuadros sindicales, y el país necesita líderes responsables a todos los niveles de la sociedad, y una responsabilidad sindical es un excelente síntoma de aprendizaje y de utilidad social general.

Si la presidencia del país cambia cada seis años, ¿será tan compleja la dirección sindical, que haya personas inamovibles? Otro efecto adicional sería



la posibilidad de quitar banderas de agitación y descontento a grupos políticos extremistas.

5. *El restablecimiento en la confianza en los sindicatos está ligado en gran medida a las cuentas claras.* Hasta ahora las cuentas oscuras y sin supervisión han sido la principal fuente de corrupción y descontento de los trabajadores. La obligación legal de presentar cada seis meses sus cuentas es letra muerta, y hay sindicatos que manejan recursos económicos mucho más importantes que la mayor parte de las empresas medianas del país, sin mencionar por supuesto a las pequeñas. Las cuentas de los sindicatos deben ser claras y estar abiertas en todo momento para quien acredite un derecho legítimo de conocerlas.

El botín sindical, verdadera manzana de la discordia y fuente continua de conflictos, debe ser un

patrimonio de los sindicalizados y administrado con honestidad para su servicio. A las Leyes Hacendarias les ha faltado terminar con el paraíso fiscal de los sindicatos y mientras haya impunidad en este rubro, la tentación de servirse del mismo para fines personales será muy alta.

6. Otro derecho que es sólo letra muerta y debe ser efectivo, es el *derecho a constituir sindicatos libremente, y al reconocimiento inmediato por parte de la autoridad cuando se cumplan algunos requisitos mínimos.* Debe establecerse un registro público de sindicatos a través del cual pueda conocerse a sus dirigentes, situación legal y patrimonial, y personalidad legal. Este derecho debe estar apoyando en el de un solo sindicato como titular del contrato colectivo y justicia laboral rápida y eficaz en los conflictos.

7. Se habla mucho también de la co-gestión en la empresa como forma privilegiada de participación de los obreros. Creemos, sin embargo, que la co-gestión, como la alemana o la de otros países, sólo reforzará la burocracia sindical y elevará al Consejo a intermediarios de los trabajadores, cuando lo verdaderamente importante es *traer a la empresa la voz del trabajador.* Y eso se logra de una manera mucho más plena y auténtica con la participación del trabajador en su lugar de trabajo, en equipos de calidad o productividad, en el que con la guía de sus supervisores participan realmente en la vida de la empresa y en la solución de problemas para los que tiene plena capacidad. Las experiencias que a este respecto puede ya presentar la empresa mexicana son numerosas y realmente significativas.

El problema de la baja de salarios reales, inflación, subdesarrollo y justicia social pasa por la clave de una buena Ley y de un espíritu de trabajo en equipo y no de confrontación. En fecha reciente se han escuchado planteamientos interesantes y novedosos desde el área del sindicalismo obrero. Quizá algunos han echado las campanas a vuelo prematuramente, pero debe reconocerse que hay un nuevo lenguaje y nuevas ideas; debemos observar si también hay nueva voluntad y nuevos hechos. Parece que sí, ojalá que así sea.

Hay cuestionamientos serios a nuestro sector respecto a la estabilidad en el trabajo, salarios y la forma de compartir la productividad. Estos planteamientos deben ser abordados y respondidos por nuestro sector, en cada caso concreto y específico. Estimo que son legítimos y deben escucharse, si no se hace, no habrá concertación.

La nueva estrategia de Calidad Total que se impone en el mundo, y el cambio tecnológico, respuestas ambas a la intensa competencia mundial y a la división económica del mundo, ponen sobre la mesa la conveniencia y la necesidad de revisar la política laboral y el sindicalismo.

Es una buena oportunidad para que los sindicatos y trabajadores conozcan más a fondo la problemática económica y comercial del país y de las empresas. Un diálogo franco y honesto arrojará mucha luz, la conciencia de que el crecimiento real de los salarios sólo es posible con mayor productividad y no inflación, debe quedar clara a todos de una vez por todas. Así como la decisión de no pretender un crecimiento basado sólo en mano de obra barata, sino en el desarrollo pleno de los recursos humanos que generen mayor valor agregado y sean capaces de competir internacionalmente.

La mejora de los salarios reales es un acto de justicia y una necesidad económica, pero esto sólo se logrará utilizando eficientemente todos los recursos físicos, naturales y humanos de las empresas, y esto requiere unidad y armonía en la empresa. La empresa cuya rentabilidad se apoye sólo en mano de obra barata, no será viable ni a mediano ni a largo plazos, ni apreciada por la sociedad.

¿Cuál sería el panorama sindical en el mediano y largo plazos si actuamos? ¿Qué pasaría si lo que hemos comentado aquí lo pusiéramos en práctica?

La estrategia es clara: ayudar a que se desarrolle un sindicalismo autónomo, responsable y representativo. Que no sirva a ningún partido o proyecto político, sino a la sociedad, a sus agremiados y a sus empresas.

No hay elecciones forzosas entre el proyecto modernizador, el tradicional o el revolucionario. Existe la opción del auténtico sindicalismo, pero esto sólo será posible si nos decidimos a actuar.

¿Cuál es la táctica para esta estrategia? Yo diría que, a nivel sectorial:

- Estudiar y difundir a toda la sociedad nuestras ideas sobre el trabajo y el sindicalismo.
- Mantenerse informado y actualizado sobre la problemática laboral. Para esto la contribución de organismos empresariales, como la comisión de Relaciones de Trabajo de COPARMEX, el Centro de Estudios Sociales del Sector Privado del IPE y el Centro de Estudios Sociales del Sector Privado son un avance muy alentador.

• Participar en el Instituto de Estudios Sobre Modernización Sindical anunciado por el Presidente de la República el día 1 de mayo.

• Participar personalmente o a través de representantes de las empresas en las Comisiones Laborales del Sector Patronal.

Pero quizá lo más importante sea a nivel de nuestra participación personal como empresarios, que exige:

- Mantenerse informado y comentar sobre estos asuntos. Primero con nuestros gerentes y empleados, pero particularmente, con los trabajadores. No sólo los de nuestra empresa, sino con todos aquellos que conozcamos. Esto con el fin de difundir



nuestra posición y hacer que gane aceptación social con los trabajadores.

Servirá para borrar mitos, tabúes y calumnias respecto a la posición del empresariado, y para mostrar nuestra solidaridad con toda la sociedad.

• Implica también dedicar tiempo a la gente. No será tiempo perdido, se los aseguro, sino ganado muy importantemente.

Necesitamos más *comunicación*, y esto implica que sea en ambos sentidos: del empresario al trabajador y del trabajador al empresario. Es sorprendente la cantidad de información que sobre los negocios y las formas posibles de mejorarlos, tienen quienes están en la línea de operación y en contacto con el cliente final. Necesitamos capacitar en estos aspectos a los mandos intermedios, para que nos ayuden a sumar el esfuerzo a los trabajadores, los atiendan, los entiendan y podamos mejorar nuestros procesos, productividad y competitividad.

Al igual que para todos los procesos de calidad, el sistema es la *prevención*. En los asuntos laborales hay que estar siempre llegando antes, pues cuando se llega tarde, suele ser ya bastante difícil y costosa la solución.

Concluyo esta exposición esperando que haya logrado transmitirles que el panorama laboral a mediano y largo plazos, será resultado de lo que hagamos y, también, de lo que no hagamos. τ

“  
El “control” del voto obrero es casi imposible. En las ciudades industriales, candidatos obreros fueron derrotados o ganaron por apretadísimos márgenes. En la soledad de la casilla electoral, el trabajador puede ejercer su libertad, votando aun por el partido oficial  
”

# Reestructuración del Neocorporativismo

Enrique de la Garza

**E**l 27 de abril del año en curso se fundó la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios, constituida por los sindicatos de telefonistas, electricistas, pilotos, sobrecargos, tranviarios y cinematografistas. Fue resultado de un proceso iniciado desde hace dos años, cuando se planteó formar una organización de sindicatos de empresas paraestatales. Esta iniciativa es un signo de crisis del sindicalismo en México, particularmente del sindicalismo oficial. Crisis de ineficiencia sindical para influir en los espacios tradicionales de este tipo de sindicato; la negociación del salario y la protección del empleo, así como la incidencia en las políticas económicas estatales referidas al trabajo. Crisis que resulta del viraje neoliberalizante del Estado y de la reestructuración productiva en empresas de punta (incluyendo en este concepto la flexibilización de los contratos colectivos).

Ante estos cambios que han afectado condiciones de trabajo, niveles de vida y empleo de los trabajadores, los sindicatos han seguido dos tácticas: 1) la aceptación pasiva de las reestructuraciones (común en las dirigencias oficiales; y 2) la resistencia,

ENRIQUE DE LA GARZA, sociólogo, es Coordinador de la Maestría en Sociología del Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

buscando conservar las condiciones anteriores de trabajo (esta situación ha sido más común en el sindicalismo independiente o en aquellos sindicatos con influencia fuerte de corrientes de oposición a las dirigencias oficiales). La resistencia ha corrido, a su vez, dos suertes; hasta marzo de 1989 la acompañó la derrota y la dispersión. A partir de los movimientos del primer semestre de 1989 esta resistencia ha sido más encarnizada y aunque no ha revertido, en general, los efectos negativos de la reestructuración sobre los trabajadores, ha logrado imponerle modalidades que antes parecían imposibles de conseguir. Los casos de la misma Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), de la Siderúrgica de las Truchas, de Minera Cananea, de la Ford y de la Cervecería Modelo ejemplifican este nuevo tipo de *resistencia con solidaridad social amplia* y capacidad de imponer modalidades a la reestructuración sin revertirla en lo fundamental.

Sin embargo, habría que reconocer que estos movimientos que han tenido éxitos diversos (no siempre han sido derrotados totalmente), nunca han pasado de la resistencia a los efectos negativos de la modernización. Ciertamente que los trabajadores no tienen por qué aceptar las razones empresariales acerca de la forma que tendría que adoptar la modernización en sus centros de trabajo, pero, a su vez

tendrían que reconocer que no es posible, de acuerdo a las nuevas condiciones del mercado y la situación de crisis del país, seguir funcionando productivamente como antes. Ante esta situación se abren tres alternativas sindicales; la primera, la de la pasividad de la mayoría del sindicalismo oficial (o simple declaración discursiva de la cúpula) y dejar hacer a las empresas su reestructuración y flexibilizaciones de la fuerza de trabajo (llamaremos a esta alternativa *corporativa con flexibilización unilateral*). Esta alternativa ha marginado a los sindicatos de las decisiones del nuevo rumbo productivo y contribuido a la crisis del sindicalismo como órgano eficiente de lucha de los trabajadores o de negociación, y como interlocutor válido ante el capital. Habría que agregar que los nuevos requerimientos de la eficiencia productiva se contraponen con una de las palancas del control corporativo de este tipo de sindicatos; la gestión corrupta y patrimonial de los procesos de trabajo por los sindicatos, que se traduce en índices bajos de productividad a cambio de control político de los trabajadores. Este sistema está en crisis y es incompatible con el modelo económico puesto en marcha. La segunda alternativa es la estrategia de confrontación propia de una parte del sindicalismo independiente y que no opone al proyecto empresarial-estatal de reestructuración

una alternativa viable en la coyuntura actual, sino una serie de justas demandas salariales, de empleo y condiciones de trabajo, dejando para un futuro incierto (¿régimen socialista?, ¿gobierno cardenista?) la solución definitiva de los problemas y de la crisis (a esta alternativa la llamaremos *independiente con rigidez*). Ha pasado la época, para este sindicalismo, de la promesa de paraísos socialistas a la manera de los derrumbados socialismos reales, no está ahora claro qué imaginario o utopía los ha sustituido. Para algunos se trata de un gobierno cardenista, más nacionalista revolucionario que socialista, para otros (los menos, reducidos a sectas muy minoritarias e intrascendentes) la construcción de un socialismo cuyos contornos están desdibujados con el derrumbe del Este. Aunque la utopía se ha vuelto ambigua, sigue predominando la actividad del "gran derrumbe". Es decir, se trata de tensar las contradicciones, de provocar grandes estallidos, de poner en jaque al poder estatal en su conjunto; "los problemas se resolverán después de la toma del poder" (aunque esta toma queda incierta en su forma y también el tipo de sociedad que sustituiría a la actual). Los conceptos leninistas siguen privando implícitamente y por inercia en la izquierda; acumulación de fuerzas, toma del poder, solución de los problemas después de la toma del poder, el partido o la corriente sindical como depositaria de la verdadera conciencia, etcétera.

No se puede pedir que las fuerzas de la izquierda renuncien a la utopía de construir una sociedad alternativa a la actual, pero este problema no puede tratarse ahora como si en quince años no hubiera cambiado nada: derrumbe de la idea de partido leninista, de la planificación central como sinónimo de socialismo, repudio masivo al centralismo democrático, conversión del marxismo en una doctrina de Estado. De una forma

o de otra, si este sindicalismo quiere contruir utopías viables tiene que empezar a hacerlo ahora, después será demasiado tarde.

La tercera alternativa es la reestructuración del sindicalismo oficial a través de la creación de la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (alternativa *neocorporativa con flexibilidad bilateral*). Una parte del sindicalismo oficial ha comprendido que si quiere subsistir como interlocutor en el nuevo rumbo que ha tomado la economía y el Estado, tiene que aceptar el reto en el terreno que ahora se vuelve decisivamente público para la reestructuración capitalista, el de la productividad. En esta medida la Federación tiene como eje político o estratégico al sindicato telefonista, porque es el más preparado para hacer propuestas en este terreno, su experiencia en el campo de la reestructuración así lo determina. Éste plantea, a diferencia de la mayoría del sindicalismo oficial e independiente, reconocer que el espacio del proceso de trabajo es uno, de lucha y negociación, donde el sin-

dicato podría tener una actitud propositiva apoyado en la movilización productiva de sus bases obreras. La alternativa puede ser sugerente para el capital más modernizante. Se propone, en otras palabras, una alianza para la productividad y la calidad, reconociendo el capital al sindicato como interlocutor válido en planes de productividad y calidad. La última negociación del contrato colectivo de Telmex avanzó en ese sentido: se mantuvo la flexibilización de la fuerza de trabajo, pero se reconoció al sindicato como contraparte en el diseño, puesta en marcha y evaluación de los planes de productividad de la empresa.

Asimismo, se aceptó el modelo de calidad<sup>1</sup> diseñado años antes y el establecimiento de formas participativas de organización del trabajo. Habría que señalar que la diferencia entre estrategias empresariales participativas, tipo círculos de control de calidad, y lo sucedido en la contratación última de Telmex estriba en que la empresa no deja de lado al sindicato en esa estrategia participati-



va, sino que ésta se diseña y ejecuta a través de la mediación sindical. Habría que añadir que algo semejante se presentó en la última contratación del Sindicato Mexicano de Electricistas, al aceptar la empresa la constitución de una Comisión Mixta de Productividad.

No obstante, a este intento de reestructuración del corporativismo sindical en México, que lleva al sindicato a un terreno nuevo de participación activa en los procesos de trabajo en alianza con el capital se oponen: el sindicalismo corporativo tradicional, que no sabe actuar propositivamente y que ve a la Federación como competidora de clientelas sindicales. Las declaraciones de algunos de los líderes principales de este sindicalismo oficial con respecto al significado de la nueva Federación así lo demuestra; una cultura empresarial en México proclive al autoritarismo y a no dejar intervenir a los sindicatos en las decisiones importantes de las empresas; una cultura obrera despreocupada por la productividad, preocupación indispensable para que modelos de calidad como el de Telmex no queden en buenos deseos; sin la movilización productiva de base, este nuevo modelo sindical no puede funcionar. Habría que añadir que este modelo presupone una amplia de-

mocracia e información entre los trabajadores. Un compromiso de incrementar la productividad por departamentos no puede ser suscrito simplemente por las direcciones; si los trabajadores de base no lo hacen suyo no funcionará o será la forma encubierta de dejar hacer autoritariamente el sindicato a la empresa sin participación real del primero.

Pero este intento de reestructuración del sindicalismo oficial se enfrenta a un obstáculo todavía mayor. Es bien sabido que en México los sindicatos oficiales son corporaciones de Estado. Entre otras cosas significa que subordinan sus intereses como corporaciones a las grandes políticas nacionales diseñadas por el Estado. En otras épocas participaban en este diseño, ahora son simplemente subordinados. Lo anterior significa que los propósitos de la nueva Federación en el campo productivo no pueden verse independientes de la posición del Es-

tado —en especial del poder ejecutivo— con respecto a dicha reestructuración. En este sentido, cuatro días después de la fundación de la Federación, el Presidente de la República planteó sus ocho puntos para la modernización del sindicalismo en México. Estos puntos se pueden resumir en los siguientes: un nuevo sindicalismo representativo, concertador y con capacidad de interlocución; un nuevo sindicalismo de cooperación y disposición para aumentar la productividad, aceptando que las relaciones laborales deben cambiar; un sindicalismo que continúe la alianza histórica con el Estado.

Sin duda alguna que todos estos puntos coinciden con los propósitos de la nueva Federación y al parecer ésta no es mal vista en esferas importantes del gobierno federal. No es gratuita la preocupación de la cúpula corporativa tradicional. Sin embargo, la posibilidad de crear un nuevo sindicalismo a partir de la Federación tendrá, como condición adicional, que flexibilizar las relaciones corporativas con el Estado. Un paso se ha dado en este sentido: como organización, la Federación no pertenece al PRI. Tampoco pertenecen, individualmente, ninguno de los seis sindicatos fundadores de esta organización. Sin embargo, esto no significa



que no puedan tener relaciones políticas con el partido en el gobierno. El SME lo ha demostrado en su práctica anterior. Ha conseguido que el PRI nombre diputados de este sindicato, en una especie de pacto coyuntural, con aceptación de asambleas sindicales. Posiblemente, para los que estén pensando en crear un PRI sin voto cautivo, éste sea también el camino de un neocorporativismo político flexible.

Pero el obstáculo más importante para que el proyecto de reestructuración de la Federación prospere y sea dominante en México, estriba en los espacios que desde la cúpula estatal se le tengan asignados. No hay duda de la buena disposición estatal a la construcción de esta alternativa sindical, pero esto no es lo mismo que pensar que desde el Estado y empresariado se quisieran estas nuevas relaciones laborales para todo el sindicalismo en México: primero, porque es probable que no haya existido un solo modelo de relaciones laborales en el pasado y con la reestructuración actual tampoco se está pensando en un solo modelo futuro. Baste imaginar que, en el sector de la maquila de exportación, una ventaja comparativa importante que el Estado está ofreciendo al capital extranjero es la flexibilidad extrema de la fuerza de trabajo sin intervención sindical en los procesos de trabajo. En este caso, lo más probable es que nuevamente la razón de Estado, o mejor dicho el modelo económico impulsado por el Estado, se imponga ante cualquier tentativa de la nueva Federación de penetrar al sector maquilador. Otro tanto se puede decir de las relaciones laborales propias de los sindicatos adscritos al apartado B del artículo 123.

Es decir, ¿hasta qué punto el nuevo sindicalismo no se convertirá en un modelo de organización para una élite de trabajadores, los obreros reconvertidos de empresas modernizadas de punta del apartado A? O bien, qué tanto

ha influido en la constitución de la Federación, viciándola de origen, la continuidad del carácter patrimonial de las relaciones estatales: el favor personal presidencial ante "los amigos del SME", o los "dirigentes de excepción", así como los tiempos político electorales (1991 está muy cerca).

Además, un proyecto de reestructuración sindical no puede desconocer el crecimiento del sector informal asalariado, de la subcontratación, del empleo de mujeres, del carácter internacional de una parte de la fuerza de trabajo mexicana que va y viene entre los Estados Unidos y México, así como de los trabajadores por cuenta propia. Una visión restringida al obrero industrial reconvertido, con todo y que es para un sector económico estratégico, quedará corta para el futuro del país.

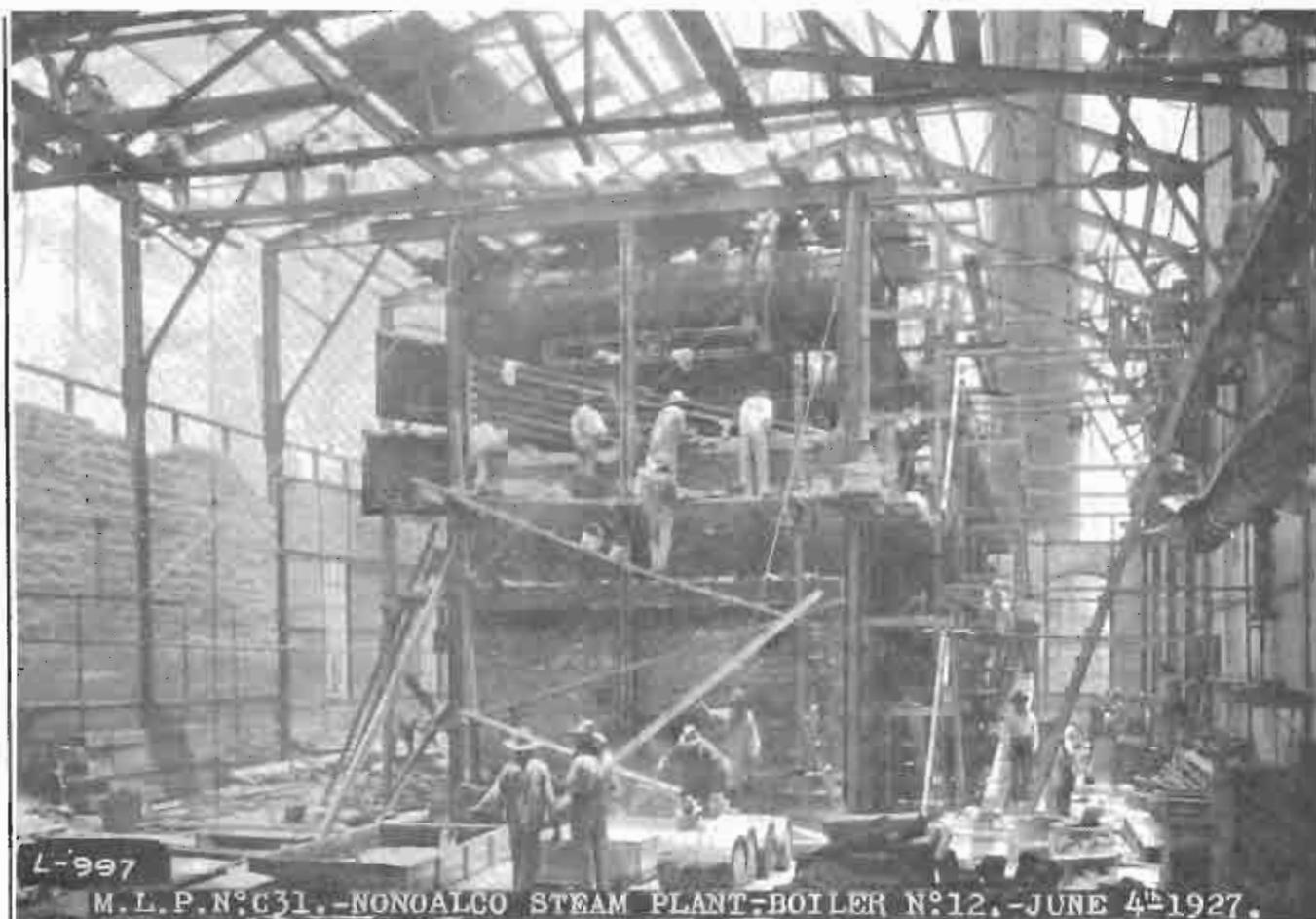
Aunque la direccionalidad general de la transformación nacional está predeterminada desde la cúpula estatal, en intensa negociación con los grandes capitales nacionales y extranjeros, sin duda que nadie posee todos los detalles del plan de transformación de México. Estos detalles se van llenando con lucha, a veces, con capacidad de propuestas y negociación, en otras ocasiones.

De una forma o de otra, quien quiera desempeñar un papel en la cuestión sindical (las alternativas lógicas no pueden quedar reducidas a la neocorporativa con flexibilidad bilateral, corporativa con flexibilidad unilateral, o independiente con rigidez. Al menos lógicamente se puede pensar en otra autónoma con flexibilidad bilateral) tendrá que adaptar sus viejas concepciones a los cambios mundiales y nacionales. Esto no implica aceptarlos pasivamente, ni considerarlos como naturales, pero sí comprender que hay visiones de futuro que se han derrumbado, formas de funcionar que no volverán y futuros que hay que construir con ideas nuevas.



#### Notas

<sup>1</sup> El modelo calidad de Telmex plantea un concepto japonés de calidad total, teniendo como eje la relación cliente-proveedor. Supone una nueva cultura de trabajo con miras a la calidad. Es un modelo de participación y aprendizaje. Todo esto presupone en Telmex una comisión mixta de productividad con intervención del sindicato. Ver De la Garza, Enrique, "¿Quién ganó en Telmex?", *El Cotidiano*, núm. 32, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, México, noviembre-diciembre de 1989, pp. 49-56. T



# Nuevo Sindicato: Un Modelo Para Armar

Horacio Vázquez

**T**odo parece indicar, a primera vista, que los viejos equilibrios sindicales han sido puestos en entredicho y que asistimos a una redefinición de las fronteras sindicales en México. La reciente constitución de dos nuevos polos de agregación sindical acotan, por ahora, la perspectiva en términos organizativos: la Federación Sindical de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES), integrada por seis sindicatos pertenecientes al Congreso del Trabajo; y el Frente Sindical Unitario en Defensa de los Derechos Laborales y Constitucionales de los Trabajadores al que se adhirieron, según se informó, cincuenta sindicatos y setenta organizaciones sociales (colonos, abogados, etcétera).

Estos hechos, sin embargo, no siempre han sido tomados en su complejidad. Más aún, se les ha simplificado a menudo a través de la prevaleciente "cultura del adjetivo" que se apresura a caracterizar dichas estrategias desde el viejo terreno de las ideologías y de los principios, cuando la realidad política y productiva del país ha cambiado y no cesa de transformarse aceleradamente: para algunos la fundación de la FESEBES responde a una simple refuncionalización del sindicalismo oficial que conduce de manera inevitable al neocorporativismo; para otros, el Frente Sindical Unitario no representa ninguna opción viable debido a que su lógica primitiva de enfrentamiento ha sido derrotada una y otra vez.

De lo que no hay duda es que la búsqueda de nuevos rumbos hace evidente un síntoma y al mismo tiempo una primera respuesta organizativa, a la profunda crisis que permea *al sindicato en su conjunto*. Y es necesario subrayar esto: *la crisis no es sólo del sindicalismo oficial, es también crisis del sindicalismo independiente*; crisis de dos formas sindicales, de dos estrategias políticas que muestran su incapacidad para afrontar los retos que plantea el cambio de las relaciones laborales y políticas del país, en suma, crisis del sindicato mexicano.<sup>1</sup>

Pero, ¿de qué tipo de crisis se trata? ¿Qué motivos inducen a pensar que la acción sindical está en crisis? Numerosos análisis y discusiones se han centrado, principalmente, en dos causas: en la *escasa representatividad* y en el reciente *debilitamiento del corporativismo*. La primera empezó a analizarse desde la segunda mitad de la década de los setenta,<sup>2</sup> y aunque no es tratada explícitamente como un elemento de crisis, sí se le ubica como una preocupación permanente.

HORACIO VÁZQUEZ, sociólogo, es profesor en la Maestría en Sociología del Trabajo en la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

“**El corporativismo, que continúa siendo “un pasado que no pasa”, es compartido también por los trabajadores**”

En efecto, sabido es que el problema de la representatividad, en términos cuantitativos, deriva del bajo porcentaje de sindicalizados respecto a la Población Económicamente Activa, cuya tasa de afiliación alcanza apenas 18%. Podría argumentarse —como se ha hecho—, que es una tasa alta en comparación con otros países de América Latina, o también, en relación a países industrializados como Francia cuya tasa es apenas de 9%. Sin embargo, ello no elude el hecho de que el sindicato, como representante de los intereses generales de los trabajadores, está lejos de ser la expresión organizativa de amplios sectores que, como quiera que sea, compartan su condición de asalariados o de desempleados y que carecen de una expresión organizativa que dé cauce a sus intereses, sueños, rabias y aspiraciones. De aquí que se trate de un *sindicato de las minorías*, de una organización que representa los intereses profesionales de un segmento reducido —aunque extremadamente importante— del mercado del trabajo, haciendo descansar su representatividad en trabajadores de la gran industria, en la administración pública y, en menor escala, en la mediana industria. Quedan excluidos, en consecuencia, amplios sectores localizados en los subterráneos del desempleo, en la clandestinidad de los pequeños talleres artesanales, en las imprecisiones del sector informal, en las polvaredas del agro, en el trabajo negro de los indocumentados, en los mostradores del comercio y en el rincón de los jubilados.

Esta situación existe desde hace varios decenios y consideramos que no es un factor concluyente de la actual crisis sindical. Aunque es necesario reconocer que apunta tendencialmente y de manera acelerada a su profundización en la medida en que no disminuye de manera significativa el desempleo estructural y se incrementa, por el contrario, el trabajo temporal, el desempleo coyuntural provocado por el cierre de empresas, los recortes de personal, el trabajo informal, en suma, en la proporción en que se despliega la flexibilidad introducida en el uso de la fuerza de trabajo y en los procesos laborales que trae consigo la “modernización” del aparato productivo.

Otro elemento adicional, que paradójicamente podría contribuir a la reducción de la tasa de sindicalización, es la posible derogación de la “cláusula de exclusión” en las reformas propuestas a la Ley Federal del Trabajo; de esta manera, los trabajadores —sobre todo los que están al servicio del Estado— podrían asociarse libre y voluntariamente a las organizaciones sindicales o dejar de pertenecer a ellas, sin que signifique su expulsión automática de la empresa.

La segunda causa que afecta al sindicato, es la crisis del corporativismo. Bajo esta óptica, se trata, en esencia, del agotamiento del modelo sindical de

la Revolución Mexicana, es decir, de una forma sindical que correspondió a una fase determinada del desarrollo del Estado, al cual subordinó sus políticas y asumió como espacio privilegiado el de la circulación (negociación del salario, prestaciones, escalafón).<sup>3</sup> El ejemplo más claro de esta burocracia asistencial es la Confederación de Trabajadores de México (CTM), aunque esta característica no es privativa de ella, sino que la comparten la mayoría de las organizaciones agrupadas en el Congreso del Trabajo.

Siguiendo la lógica de este razonamiento, el sindicato —en general— y el corporativismo —en particular— empezaron a debilitarse en el momento en que las transformaciones del Estado y la reconversión industrial los desplazó de sus espacios tradicionales de intervención sindical sin que tuvieran capacidad de presentar proyectos alternativos a la modernización.

Se podría decir, de manera resumida, que la crisis del corporativismo se expresa por lo menos en los siguiente aspectos:

- Disminución de la capacidad real de negociación con el Estado;
- Descenso de la capacidad de intervención en los órganos tripartitos;
- Incompetencia para detener la oleada privatizadora;
- Falta de capacidad para frenar la mutilación de los contratos colectivos.<sup>4</sup>

La constatación de estos aspectos apoyan la hipótesis de la crisis del corporativismo, pero se piensa, a menudo, que ésta afecta sólo a un polo del sindicalismo —al oficial— y que alude únicamente a la relación entre cúpulas sindicales y estatales y, a lo sumo, a la relación con los empresarios. Ello no es así. El corporativismo, que continúa siendo “un pasado que no pasa”, es compartido *también* por los trabajadores. Piénsese, por ejemplo, en el sindicato petrolero, en donde la corrupción, el compadrazgo y la inmensa red de complicidades se tejió con el concurso de una base social que encontraba, en estas relaciones, una vía para incrementar su ingreso económico mediante el contratismo, una forma para obtener mayores prestaciones, un camino para heredar puestos de trabajo a sus parientes o, incluso, un procedimiento para dirimir los conflictos conyugales a través de la intervención directa del ex líder petrolero La Quina, o de algunos líderes seccionales. Sobre esta corresponsabilidad de los trabajadores poco se ha dicho y se continúa prefiriendo, de manera simplista, atribuir la corrupción exclusivamente a los dirigentes y trasladar el problema del control político de los sindicatos a las prácticas gangsteriles de los “charros”.<sup>5</sup> Prácticas que ciertamente existen —recordemos el reciente conflicto de la Ford y de los huleros de la fábrica Tornel,<sup>6</sup> para no ir más lejos—

“**La crisis del sindicato pasa inevitablemente por las formas de lucha y afecta, de manera obvia, al sindicalismo independiente**”

pero que no dan cuenta cabalmente por qué millones de trabajadores no se sacuden de una vez por todas el yugo de los sindicatos oficiales.

La crisis del corporativismo, alentada por una redefinición de las relaciones industriales que apunta en el espacio productivo a borrar las porosidades del trabajo, y en el terreno sindical a una recomposición de las fuerzas políticas, afectará, sin duda, las prácticas cotidianas de un gran número de trabajadores. Pero, también, plantea, desde ahora, nuevos y viejos problemas al sindicato independiente: ¿qué significa para los independientes el debilitamiento del corporativismo? ¿Abre posibilidades para incidir en la construcción un nuevo sindicato? ¿Están preparados para entrar al relevo? ¿Qué tipo de alianzas pueden establecer y con quién? ¿Qué futuro de sindicato ofrecen?

La escasa representatividad numérica del sindicato y el debilitamiento del corporativismo están presentes de manera irrefutable en la crisis actual. Pero habría que preguntarse también qué sucede en otros espacios de la vida sindical como son: las formas de lucha, la relación entre sindicato-partido, las formas de representación y las posibilidades de gobernar autónomamente una recomposición sindical que esté en correspondencia con los retos de la reforma estatal, la modelación de una nueva ciudadanía, la reconversión productiva, y las posibilidades de ampliación de las fronteras comerciales; en suma, un sindicato acorde a la resonancia del binomio democracia y mercado.

### Crisis de las formas de lucha

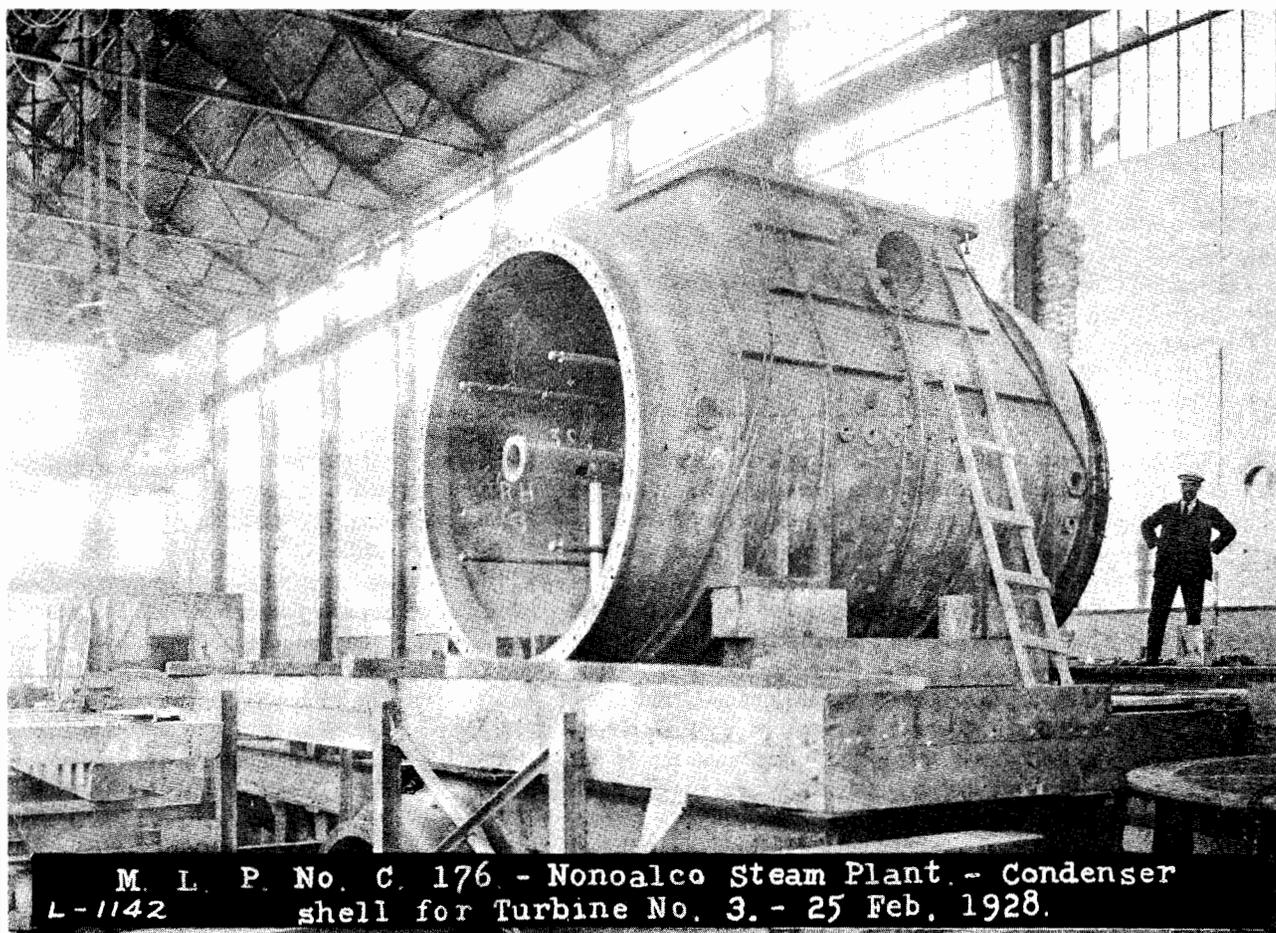
Las crónicas periodísticas han dado cuenta en estos meses de la heroicidad desplegada por algunos trabajadores en los recientes movimientos huelguísticos. Pero la huelga, que tradicionalmente ha sido un recurso drástico del sindicato en la consecución de sus reivindicaciones, ha caído en desuso. Si analizamos el comportamiento de los conflictos laborales en los últimos diez años, observaremos que el periodo más conflictivo fue 1982, cuando estallaron 675 huelgas, y desde ese año su número ha ido disminuyendo paulatinamente hasta llegar a 132 huelgas en 1988. Y aunque no pretendemos establecer con ello un “índice de combatividad”, sí muestra, por lo menos, una tendencia decreciente al uso de este derecho e induce a reflexionar sobre la “eficacia” de este instrumento de lucha en un periodo de crisis y reestructuración capitalista.

Ahora bien, contrariamente a lo que se piensa, el sindicalismo oficial ha estallado más huelgas que el sindicalismo independiente en la última década. Esto es comprensible ya que los sindicatos afiliados a centrales obreras oficiales superan numéricamente a los sindicatos independientes, pero

lo que nos interesa relevar es que los sindicatos oficiales no son pura "negociación" o "componentes", ya que más del 80% de los movimientos huelguísticos de la última década, han prosperado en este tipo de sindicato y gran parte de ellas se deben a la defensa del contrato colectivo de trabajo.<sup>7</sup> Aun así, es de todos sabido que el sindicalismo oficial privilegia la concertación, mientras que el sindicalismo independiente, por el contrario, desarrolla una táctica de mayor confrontación, en donde la negociación depende —o debiera depender— de la correlación de fuerzas. Podríamos decir, en otras palabras, que en el primer caso hay *un sindicato sin movimiento obrero*; un sindicato que negocia, gestiona y hace política sin la mínima intención de que sus afiliados participen colectivamente, predominando por tal motivo, huelgas decididas en forma vertical, sin preparación alguna y carentes de participación, difusión y solidaridad. En el segundo caso, presenciamos *un movimiento obrero sin sindicato*, donde el movimiento se opone por principio a la institucionalidad de sus organizaciones, y restringe la movilidad política de sus direcciones a los espacios de la marginalidad. La huelga, bajo esta vertiente, ha

revelado en algunos casos su "eficacia" como en: Altos Hornos de México, Instituto Mexicano del Seguro Social, Diesel Nacional, Constructora Nacional Carros de Ferrocarril, Minera Cananea, Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas, Ford, Cervecería Modelo. Pero se trata en todos ellos de un recurso "defensivo", de una situación forzada en donde el sindicato plantea sus demandas y luego recurre a la paralización de las labores no para lograr sus reivindicaciones, sino para defender lo que ya había conquistado en otros periodos. A ello habría que agregar la rigidez de las autoridades del trabajo que, hoy más que en otras ocasiones, ha convertido a la huelga en un procedimiento administrativo vaciando de contenido un derecho que corresponde a los trabajadores.

Los callejones sin salida se han multiplicado en los últimos años, y a ello han contribuido la proliferación de las huelgas de hambre.<sup>8</sup> Es, sin lugar a dudas, un recurso extremo en el que un número reducido de trabajadores ponen en riesgo sus vidas, de frente a la cerrazón de empresarios, de la administración pública y, también, frente a la *incapacidad sindical de inscribir estas luchas en proyectos colectivos*. Han proliferado como movimientos



M. L. P. No. C. 176 - Nonoalco Steam Plant - Condenser shell for Turbine No. 3. - 25 Feb. 1928.  
L-1142

Cuadro 1

Comparación de los objetivos del Frente Sindical Unitario  
y de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios

	Frente Sindical Unitario	FESEBES
Democracia	Instauración de la democracia en todos los ámbitos del sindicalismo mexicano.	Democracia como régimen político para el país y para el sindicalismo, y la democratización del movimiento obrero.
Independencia y autonomía	Independencia de todos los partidos políticos, con pleno respeto a la autonomía de cada sindicato.	Autonomía sindical respecto del gobierno, las empresas, los partidos políticos. Autonomía y respeto mutuo entre sus organizaciones y las demás organizaciones de trabajadores, nacionales e internacionales.
Solidaridad	Con todas las organizaciones sindicales que se encuentren en lucha por la reivindicación de los derechos de los trabajadores.	Solidaridad y fraternidad entre los trabajadores a nivel nacional e internacional. Solidaridad en la lucha contra la explotación, la desigualdad, la marginación, la pobreza, la ignorancia.
Salario	Por el salario constitucional para los trabajadores en activo y jubilados y pensionados. Por la recuperación del poder adquisitivo.	Por el salario constitucional, por incrementos reales de salario.
Derechos sindicales	Por el respeto a los derechos laborales, de asociación, de contratación colectiva y huelga.	Por los derechos fundamentales de los trabajadores: libre asociación, derecho de huelga, libre manifestación de las ideas. Rechazo a la requisa como instrumento neutralizador de la huelga.
Soberanía del país	Por la defensa de nuestra independencia económica y por la soberanía nacional.	Soberanía de la nación por la vía de la integración nacional, de la producción y el desarrollo económico. Rechazo al intervencionismo y al hegemonismo en todas sus expresiones.
Estructura productiva	Participación de los trabajadores en la toma de decisiones nacionales y en la estructura productiva nacional.	Participación consciente y combativa de los trabajadores en los procesos de cambio productivo, político y social y capacidad de incidir en la definición del desarrollo del país.

aislados e individuales, donde se inscribe claramente el código de la desesperación que logra generar, ciertamente, una presión moral de la sociedad, pero que resulta cada vez más extenuante y débil como táctica sindical.

Las marchas, mítines y plantones, por otro lado, han logrado nuclear a contingentes importantes de trabajadores en lucha. Basta una convocatoria para que surjan —quién sabe de dónde—, sindicatos, colonos, invidentes, amas de casa, ecologistas, homosexuales y otros, que nunca aparecen en las notas periodísticas, que no se sabía siquiera de su existencia. Pero, ¿qué importancia tienen estas demostraciones callejeras, por ejemplo, en la ciudad de México? En esta ciudad, donde la circulación de buena parte de los dos millones y medio de automóviles se ve afectada, donde el comercio

tiene que cerrar sus puertas, donde millones de ciudadanos quedan atrapados en la inmensa red urbana, no resultan intrascendentes. Pero la importancia que el sindicato mismo les atribuye va más allá de los imprevistos que puede producir también la lluvia o un semáforo descompuesto. Se pretende demostrar que hay contingentes de trabajadores que están dispuestos a salir de sus fábricas y oficinas para sacar a luz lo que la prensa calla, para ventilar públicamente sus demandas, para lograr una confluencia de voluntades con otros trabajadores, para exhibir su descontento y anticipar, finalmente, que "en la lucha callejera, vencerá la clase obrera". Y esto, por lo menos, ya es polémico.

La crisis del sindicato pasa inevitablemente por las formas de lucha y afecta, de manera obvia, al sindicalismo independiente. Pero no queremos con

ello insinuar que el sindicato deba cruzarse de brazos a esperar que el ciclo de reconversiones destruya a segmentos importantes de la fuerza de trabajo o erosione drásticamente las reglamentaciones contractuales. No, lo que queremos subrayar es que las formas de lucha se han mantenido en un esquema tradicional, *rigido*, pensando que una huelga, por el hecho mismo de paralizar las labores, es una forma efectiva de presión que debiera arrojar necesariamente resultados positivos. Y cuando no resulta así, se dice que fue una “derrota parcial”, porque la huelga, como quiera que sea, enseña.<sup>9</sup>

Pese a su rigidez, estas formas de lucha han logrado atraer la solidaridad de otros segmentos sociales, pero también es verdad que no alcanzan a desplegar la potencialidad necesaria para operar como elemento de presión ofensiva y efectiva, es decir, como una relación en donde la forma y el contenido del movimiento se articulen coherentemente para redefinir y adecuar los métodos de lucha a los diferentes momentos por los que atraviesa el conflicto. En este sentido, el sindicato debiera pasar de una lógica rígida y cuantitativa a una de gestión flexible y cualitativa del conflicto, portando consigo proyectos alternativos a los que el capital impone de manera por demás autoritaria. Porque el problema no sólo radica en la dificultad de combinar lucha y negociación en un periodo de crisis y reestructuración capitalista —donde los conflictos fabriles necesariamente se politizan—, sino también radica en la direccionalidad de esa politización, en el rumbo que adquiere la confrontación de proyectos, y éste parece faltarle hoy al sindicalismo.

### Crisis de la doble fidelidad

En relación estrecha con el debilitamiento del corporativismo por un lado, y de la evaporación de la utopía socialista por el otro, asistimos también a una crisis de fidelidad: fidelidad a las políticas sindicales y fidelidad a las ideologías de los partidos políticos de adscripción. La historia moderna en México no registra la existencia de un “partido del trabajo” en sentido estricto, pero no obstante, las dirigencias sindicales establecieron en el pasado una línea de continuidad que rebasó los límites de la organización fabril y se extendió, por un lado, al partido del poder, y por el otro, a pequeños partidos y grupos de izquierda; el resultado fue que quien mejor aprendió de Lenin, quien mejor asimiló el problema de las “correas de transmisión”, fue el corporativismo estatal.

De esta manera, la mayoría de las organizaciones pertenecientes al Congreso del Trabajo, se encuentran al mismo tiempo afiliadas al PRI; mien-

tras que algunos de los sindicatos independientes simpatizaban con el Partido Comunista Mexicano (PCM) transformado después en Socialista Unificado de México (PSUM), el Revolucionario de los Trabajadores (PRT), la Organización de Izquierda Revolucionaria (OIR), Punto Crítico, Línea Proletaria, y otros, ahora agrupados, en su mayoría, en el Partido de la Revolución Democrática (PRD).

Pero las correas de transmisión de la fábrica política se han atrofiado. El Estado desarrolla una política antiobrera y poco nacionalista que es aceptada casi de manera incondicional por el PRI, mientras que al sindicato corporativo —fiel a la alianza histórica con los dos— le resulta cada vez más difícil justificar y avalar los actos de gobierno complicándosele asegurar, como antaño, el control efectivo de los trabajadores. Éstos, por su parte, han comenzado a gestionar con nuevos bríos su salida de centrales oficiales como la CTM (Ford, hulera Tornel, Cervecería Modelo, Warners, músicos, etc.); mientras que los “candidatos obreros” a diputados o senadores, encuentran que el voto cautivo ya no lo es tanto y pierden elecciones. Por si fuera poco, la representatividad del sindicalismo oficial en la Asamblea Nacional del PRI, ha sido puesta en duda. Es decir, hay una doble tensión que bloquea, por un lado, el tránsito del sindicato oficial hacia el partido y de ahí al Estado, y por otro, que erosiona la relación entre el sindicato y sus representados.

El caso del sindicalismo independiente no es muy alentador. El tradicional menosprecio al parlamentarismo —por constituir una vía reformista—, el despido selectivo de militantes de fábrica, la disolución de grupos y partidos de izquierda en favor de uno de corte nacionalista (PRD) y la crisis de los países del Este, han vaciado de contenido las células de fábrica de los socialistas. La lucha es por la defensa del puesto de trabajo, del salario, de las prestaciones, de los contratos colectivos de trabajo, etcétera, y si después a eso alguien le quiere llamar “lucha socialista”, a los trabajadores les tiene sin cuidado.

No hay más orientaciones partidistas de izquierda en la fábrica, la universidad o la oficina; y no podría ser de otra manera cuando en el PRD —referente sustituto de los partidos de izquierda— no existe un proyecto sindical, ni la capacidad necesaria para atender con profundidad las transformaciones que ocurren en el mundo del trabajo.<sup>10</sup>

La crisis de fidelidad, sin embargo, opera en favor del sindicato: le permite una mayor autonomía, una introspección que facilita la ubicación de nuevas problemáticas, una reflexión exenta de opacidades partidistas, una mayor libertad en la toma de decisiones. Pero inhibe también, por lo menos, la posibilidad de que el sindicato tenga injerencia directa en la reglamentación y defini-

“**Quien mejor aprendió de Lenin, quien mejor asimiló el problema de las “correas de transmisión”, fue el corporativismo estatal**”

ción, no sólo de las cuestiones sociales, sino de las que atañen particularmente a la esfera laboral.

El sindicato, por lo pronto, tendrá que caminar sin partidos que lo acompañen, y tendrá que aprender, sobre la marcha, que ya no hay "cuestiones políticas" y "cuestiones sindicales" por separado; que la dicotomía ha desaparecido hasta que la política se dé a sí misma una nueva forma de regulación.

### Crisis de representación

¿Que representa hoy el sindicato? La pregunta parece obvia, sin embargo, insistimos: ¿ha logrado el sindicato representar, codificar y simbolizar una realidad plural y distinta, como es actualmente la de los trabajadores? ¿Hay correspondencia entre intereses de los afiliados e intereses de la dirigencia sindical?

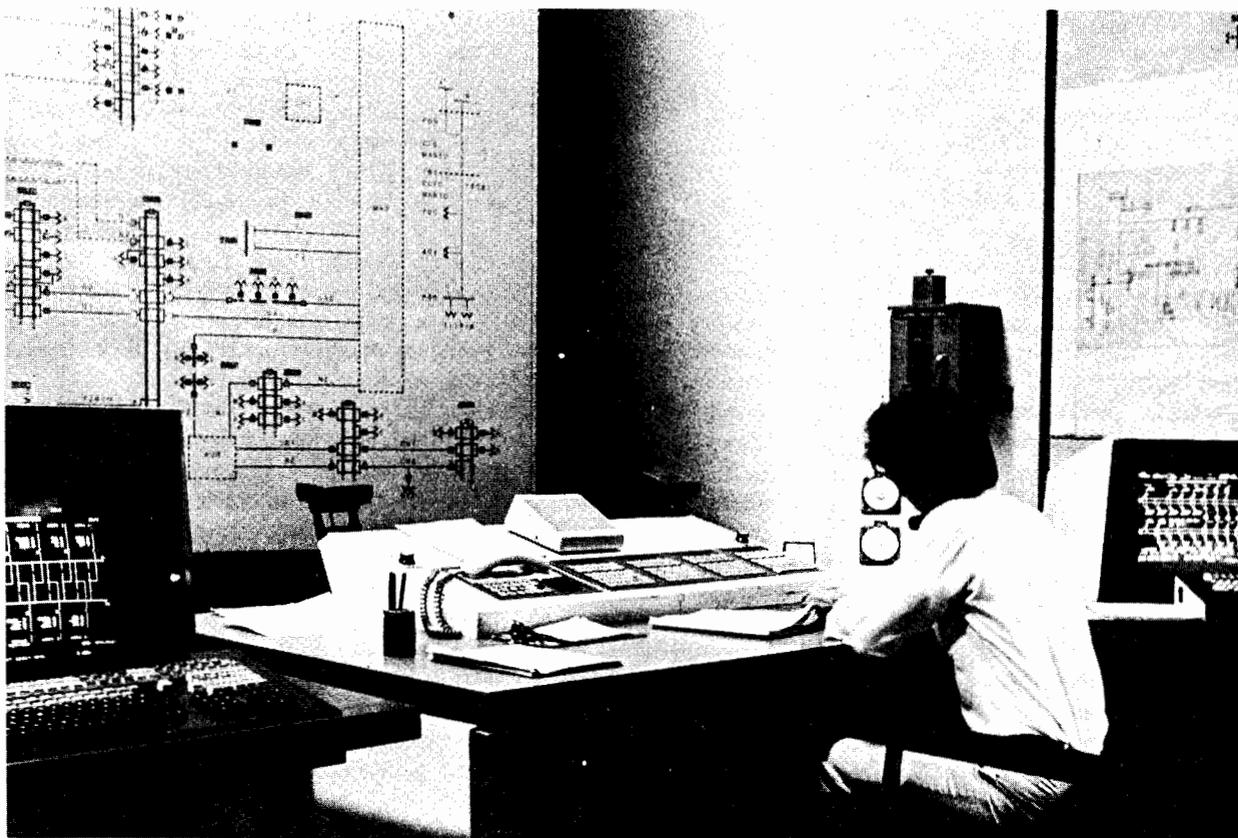
Es difícil dar una respuesta contundente. En la mayoría de los casos existe un desfase entre dos dinámicas distintas: la de los afiliados y la de las dirigencias. Aunque también es cierto que en otros casos podría asegurarse que sí, que han habido momentos de correspondencia entre base y dirigencia y que ésta ha conseguido sintetizar las aspiraciones de sus representados.

Sin embargo, no queremos limitarnos al nexo

entre autoridad moral y legitimidad social; la intención es trascender este marco para interrogar acerca de la autonomía que adquiere la dirigencia sindical y sobre la articulación que se establece entre la función sindical y las motivaciones sociales de los trabajadores.

Ciertamente, la autonomía de las direcciones sindicales ha ido muy lejos. El nexo que se supone debe ligar a trabajadores de base, cuadros medios y representación se ha hecho cada vez más distante y la política sindical es, a fin de cuentas, la que se fabrica entre los profesionales del sindicato. Por eso no resulta extraño encontrar arritmias sindicales en donde base y dirigencia se encuentran atados del mismo pie queriendo caminar cada uno por otro sendero.

Un ejemplo claro de ello es el sindicato universitario, donde algunas organizaciones ya no logran representar los intereses de los académicos; éstos, en un desdén cimentado en el estatus, abandonan la participación activa pero conservan la estructura sindical para recurrir utilitariamente a ella de manera ocasional. Ello se agudiza sobre todo en aquellos sindicatos que aglutinan a dos composiciones distintas —administrativos y académicos—, que son portadores de reivindicaciones y reclamos también diferentes y que el sindicato, en aras de una pretendida unidad que finalmente resulta artificial, tiende a homogeneizar a costa de la subor-



dinación de los intereses de unos y a veces de otros. Esta situación no afecta exclusivamente a los universitarios, en mayor o menor medida tiende a hacerse más evidente en otro tipo de sindicatos (bancarios, electricistas, petroleros, telefonistas, por ejemplo).

Para profundizar en el problema de la representación, resulta necesario considerar a los trabajadores en sus múltiples dimensiones, lo cual permite tener una idea más precisa en torno a sus motivaciones. Una de ellas, de carácter general, es la relación que se establece entre sindicato y sociedad. Aquí radica una veta que es necesario reelaborar cuidadosamente, ya que en la medida en que los derechos civiles, sociales y políticos de los ciudadanos tienden a expandirse y a configurar un espacio más abierto, más respirable y con mayores alternativas, los intereses funcionales de la producción pierden consistencia por sí mismos y los trabajadores se ven menos constreñidos a la acción puramente sindical: el ciudadano se despliega más intensamente que el trabajador.

No estamos insinuando que exista una incompatibilidad necesaria entre estas dos figuras, estamos aludiendo a una situación que es necesario observar de manera bidireccional. Porque si las reivindicaciones y las luchas son por la redistribución de la riqueza, la división del trabajo y la organización de la producción pueden proyectar los conflictos a la sociedad. Mientras que si la importancia recae en los derechos e intereses ciudadanos como el respeto al voto, la libertad de expresión, el medio ambiente, el transporte, la vivienda, el tiempo libre, la tercera edad, la calidad de la vida, los derechos de la mujer y de las minorías, etcétera, el ciudadano los proyectará como trabajador en la esfera de la producción. Y esto, evidentemente, es un problema de representación de intereses que el sindicato ha soslayado en gran medida.

### Hacia el libre mercado sindical del año 2000

Existe un acuerdo más o menos implícito de que no es el sindicato el que está en crisis, sino sus "formas", su acción política, sus proyectos; pero no se sabe, a ciencia cierta, qué tipo de sindicato se quiere, fuera de las declaraciones bastantes generales sobre el carácter democrático, combativo y solidario que debe expresar.<sup>11</sup> Se ha insistido, por otro lado, no sólo sobre la pertinencia sino en la necesidad de un "sindicato de la producción"; es decir, de un sindicato que sin renunciar a sus demandas tradicionales (salario, contratación, prestaciones, etc.) se interese también por los problemas de la productividad y de la organización del trabajo, al tiempo que presente proyectos alterna-

tivos para tener un papel más protagónico. Esto que para algunos es colaboracionismo o neocorporativismo, en tanto que es bien visto por el Estado o porque también es un reclamo de algunos empresarios, y para otros es responsabilidad y visión de futuro en la medida en que de ello depende la conservación de sus organizaciones sindicales; es un acontecimiento ineludible que, de no asumirse con todas sus implicaciones, se traducirá —como está sucediendo— en el descalabro más grande del sindicalismo contemporáneo. Porque aun cuando existen formas diferentes de asimilar los problemas de la producción y de la flexibilidad,<sup>12</sup> no basta sólo con depositar en el Estado la confianza de los trabajadores, ni con los buenos deseos sobre una pretendida autonomía que desdeñe los pactos coyunturales con el Estado. Es necesario considerar que el espacio político ha cambiado y que el sindicato tiene que partir de reconocer esta realidad; debe, por lo tanto, aceptar y hacer suyo el reto de la productividad y la flexibilidad, e intentar gobernarla y comandarla, incorporando nuevos contenidos a las reivindicaciones y desplegando tácticas imaginativas que lo coloquen como actor pensante en el centro de la producción.

En este sentido, la flexibilidad puede proporcionar una plataforma para la recomposición de una nueva identidad de los trabajadores que trascienda los límites geográficos de la propia empresa. La recomposición de la organización del trabajo y de las tareas, no pueden enfrentarse con simples negativas de los trabajadores a realizarlas ni con débiles reclamos sindicales; esto sería recurrir a las rigidez tradicional que si bien rindió sus frutos en ciclos anteriores, ahora tiene pocas probabilidades de prosperar.<sup>13</sup> Por el contrario, a los trabajadores calificados les puede resultar atractiva la idea de participar en una vida laboral más rica, más variada, que incorpore contenidos cada vez más recalificadores con márgenes también más amplios en la toma de decisiones y posibilidades reales de desarrollo profesional. El sindicato, en estos casos, no puede oponerse a ello a riesgo de perder afiliados o desaparecer completamente, pero debe ser muy precavido e imaginativo para atenuar los efectos negativos como los cambios de horario, de lugar de trabajo, vacaciones, descansos, etcétera, e inscribirlos en un proyecto no sólo productivo, sino también social, para que este tipo de trabajadores logre a cambio una retribución salarial acorde a sus tareas y responsabilidades, una mayor flexibilidad en el uso de las prestaciones y una dignidad superior derivada de su estatus profesional que contribuyan a elevar su calidad de vida.

Paralelamente, el sindicato debe acuñar una táctica diferente respecto a la flexibilidad que se cierne sobre los trabajadores descalificados. Impedidos para establecer un intercambio basado en la

“**La lucha es por la defensa del puesto de trabajo, del salario, de las prestaciones, de los contratos colectivos de trabajo, y si después a eso alguien le quiere llamar "lucha socialista", a los trabajadores les tiene sin cuidado**”

"dictadura del saber-hacer", estos trabajadores constituyen el eslabón más débil del sindicato y del mercado laboral. Aquí la flexibilidad se traduce en despidos, bajos salarios, pocas prestaciones sociales, inestabilidad en el empleo, trabajo a destajo y trabajo a tiempo parcial (*part-time*), entre otros. Una alternativa sindical es la resistencia heroica: oponer a la flexibilidad la rigidez y dejar la resolución de los conflictos a la correlación de fuerzas existente. Pero como hemos visto, por este camino no hay posibilidades de éxito.

Otra alternativa pudiera ser la de admitir que hay un mercado potencial de trabajo parcial o por horas —representado fundamentalmente por estudiantes y amas de casa<sup>14</sup>— y desarrollar políticas sindicales adecuadas para comandar la flexibilidad. Respecto a los despidos por introducción de tecnología, cierres de fábrica o reconversión productiva, habría que asumirlos como un problema social que debe ser enfrentado en la misma magnitud, es decir, como un problema de la sociedad toda, y no como un costo de la modernidad que tiene que pagar únicamente el trabajador y el sindicato. En este sentido valdría la pena considerar algunas experiencias internacionales. Por ejemplo, la creación de un seguro contra el desempleo provocado por reconversión productiva —como el de Bélgica— en el que participen las organizaciones empresariales, sindicales y gubernamentales. Un seguro de tal naturaleza debería tener como objetivos —además del sostenimiento económico de los desempleados—, la recalificación de los trabajadores expulsados, la promoción seria y viable de alternativas productivas cofinanciadas, etcétera, lo que implica, de cierta manera, una redistribución de la riqueza y de las oportunidades sociales.

El esfuerzo que el sindicato debe hoy realizar no es superficial. Está en juego no sólo su propia existencia, sino la direccionalidad que adquiera la sociedad del futuro. Sabemos que no son tareas que le conciernen exclusivamente, pero pensamos que puede contribuir de manera significativa, si comprende que si la productividad quiere hacerse sindicato, el sindicato debe hacerse gobierno de fábrica, de la misma manera que "si la producción quiere hacerse sociedad, la sociedad debe hacerse Estado".<sup>15</sup> El sindicato debe valorar cada una de sus acciones, pensar detenida y serenamente sus propuestas, y finalmente, delinear un proyecto unitario de largo respiro que permita un nuevo pacto

“  
La flexibilidad puede proporcionar una plataforma para la recomposición de una nueva identidad de los trabajadores que trascienda los límites geográficos de la propia empresa  
”

social sobre bases totalmente distintas a las del corporativismo, que preserve la autonomía sindical y que represente verdaderamente los intereses de los trabajadores.

Pudiera parecer que la caja de pandora resulta pequeña comparada con las calamidades que azotan al sindicato. Pero no todo está dicho. Hay posibilidades objetivas y subjetivas para iniciar una refundación del sindicato, pero un requisito indispensable es la derogación de los aranceles sindicales, que permitan establecer también un libre comercio del mercado sindical. En ello está empeñado una fracción importante del empresariado y del sector gubernamental que apuestan, desde intereses y estrategias diferentes, a la desaparición del corporativismo. También lo está, y siempre lo ha estado, el sindicalismo independiente ahora reagrupado en el Frente Sindical Unitario. La FESEBES, por su parte, parece apuntar también en esa dirección. Más aún, estos dos nuevos polos de agregación sindical comparten formalmente intereses y propósitos, por lo que resulta un contrasentido la atomización de esfuerzos cuando se invocan reiteradamente los anhelos de unidad (ver Cuadro 1).

En este contexto resulta en extremo importante la posición del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) que se autopropone como "puente de contacto entre el Congreso del Trabajo y los sindicatos independientes; con miras a la constitución de un solo organismo integrado por todos los sindicatos del país".<sup>16</sup> Así como también es importante que el Frente Sindical Unitario avance en su intención de anteponer "las mayores coincidencias a las diferencias",<sup>17</sup> y en esto, el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) es un elemento clave para impulsarlo.

De trascender el papel o las palabras, podríamos asistir a una verdadera refundación del sindicato, a una nueva etapa cuyo objetivo principal sería el de reivindicar, desde cualquier espacio político, una mayor amplitud para la acción sindical frente al control de las alternativas colectivas e individuales, más allá de barreras ideológicas o de principios asumidos como actos de fe que paralizan la posibilidad de convergencias mayores. De lo contrario, el sindicato podría encontrarse en un punto de no retorno para repetir —como en la película de Batman— la última frase del Guazón: "Sometimes, I kill myself".

## Notas

<sup>1</sup> Dejaremos de lado al "sindicalismo blanco" bajo el cual se ha cobijado una parte del empresariado. Pero es necesario señalar que sus estrategias también están siendo afectadas al no existir ningún intercambio redituable —ni política ni económicamente— para los trabajadores.

<sup>2</sup> Véase al respecto una sistematización de las investigaciones que sobre sindicación y fuerza de trabajo se realizaron de 1974 a 1981 en: Schaffer, Carlos, *México: tendencias en la sindicación de la fuerza de trabajo y cambios en el capital*, Universidad Nacional Autónoma de México/Universidad Autónoma de Puebla, México, 1982, pp. 19-22.

<sup>3</sup> Véase el artículo de Enrique de la Garza, "La crisis del sindicalismo en México", en: Bensusán Graciela y García Carlos (coord.), *Estado y sindicatos, crisis de una relación*, Universidad Autónoma Metropolitana-Friedrich Ebert Stiftung, México, 1989.

<sup>4</sup> A ello habría que agregar el reciente intercambio áspero de la CTM con el Partido Revolucionario Institucional (PRI) donde, pese a las declaraciones sobre la vigencia del pacto histórico entre estas dos organizaciones, la representatividad de la CTM se vio seriamente cuestionada. Otro elemento que ilustra las dificultades del corporativismo es la intervención mediadora del regente de la Ciudad de México, Manuel Camacho, en el conflicto de la Cervecería Modelo que, sin ser una autoridad laboral, propuso un arreglo no del todo satisfactorio para esta central sindical ni para el Secretario del Trabajo.

<sup>5</sup> Excepciones a esta visión simplista son los estudios de Victoria Novelo y de Marco Antonio Leyva.

<sup>6</sup> Ver el artículo de Andrea Becerril en la revista *Trabajo*, núm. 2, Centro de Análisis del Trabajo-Universidad Autónoma Metropolitana, México, primavera de 1990.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 106. Haría falta un análisis detallado de esos datos para apreciar la relación entre el porcentaje de emplazamientos y el de estallamientos por central sindical, y disminuir así las distorsiones que introduce el manejo de números absolutos.

<sup>8</sup> Por ejemplo, los movimientos de los empleados de la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos, de la Universidad Nacional Autónoma de México y los trabajadores avícolas del poblado de Tetz en Yucatán.

<sup>9</sup> Una excepción significativa a la rigidez de las formas de lucha fue el movimiento de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE). Pero una revisión somera de la propaganda del sindicalismo independiente basta para confirmar la situación contraria. Tómese como ejemplo, el folleto elaborado por algunos afiliados al Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM): "Nuestra huelga, por el hecho de haber sido estallada, adquiere, a despecho no sólo de los patrones y el Estado, sino de aquellas formaciones políticas que al interior del sindicato lucharon denodadamente por conjurarla [. . .] una dimensión cualitativamente importante. [. . .] Demuestra, también, nuestra crítica militante a todos aquellos que [. . .] no permitieron crear un consenso mayor, no sólo al interior del SITUAM, sino en el conjunto de sindicatos que buscamos afanosamente un momento orgánico de coordinación". *El etenado del movimiento*, núm. 1, febrero de 1990, p. 12.

<sup>10</sup> En este sentido resulta cómica la pretensión de empresarios y líderes sindicales oficialistas, de atribuir al PRD los conflictos en la Ford, la Cervecería Modelo, la llantera Tornel o del magisterio.

<sup>11</sup> Los ocho puntos planteados por el presidente Salinas de Gortari el primero de mayo del presente, delinean el tipo de sindicato que desea el Estado, aunque también se inscriben en una generalidad bastante sabida.

<sup>12</sup> Véase la tipología descrita entre la alternativa corporativa con flexibilidad unilateral, la independiente con rigidez y la neocorporativa con flexibilidad bilateral en el artículo de Enrique de la Garza, "La reestructuración del sindicalismo en México", en este mismo número de la revista *Trabajo*.

<sup>13</sup> Este camino lleva, en algunas ocasiones, a la mitificación sindical del trabajo que presupone —como en el caso de los trabajadores de terminal de computación—, que el contenido de las tareas es altamente calificado ya que en la computadora se sintetiza el avance técnico-científico de la sociedad. Ver al respecto: Horacio Vázquez, *La informatización de los servicios*, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, 1989, mimeo.

<sup>14</sup> Es interesante la constatación de Manuel García Urrutia, miembro de la Coordinación Nacional del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), en el sentido de que "algunos sectores de mujeres y estudiantes han planteado la necesidad de trabajo por horas, lo cual debe quedar delimitado, en todo caso, a una esfera de la población que se incorpora a laborar bajo condiciones específicas y que puede cubrir periodos parciales". Ver el artículo "Legislación laboral: un diálogo de sordos", en la revista *Trabajo*, núm. 1, Centro de Análisis del Trabajo-Universidad Autónoma Metropolitana, México, octubre-diciembre de 1981, p. 22.

<sup>15</sup> Tronti, Mario, *Il tempo della politica*, Editori Riuniti, Roma, 1980, p. 15.

<sup>16</sup> Palabras de Antonio Durán, secretario del Exterior del SME, en el Foro organizado por la Universidad Obrera de México el 25 de enero de 1990 y publicadas posteriormente en la revista *UOM*, tomo VIII, núm 2, México, 15 de mayo de 1990, p. 3.

<sup>17</sup> Documento sobre la constitución del Frente Sindical Unitario en Defensa de los Derechos Laborales y Constitucionales de los Trabajadores, signado por varios sindicatos. T



Entrevista con Bruno Trentin

# Los Horizontes del Sindicato en Europa

José Luis Rhi Sausi

Le hemos pedido a Bruno Trentin, secretario general de la central sindical más grande de Italia, la Confederación General Italiana de Trabajadores (CGIL), algunas reflexiones sobre el impacto que los procesos de reconversión económica han tenido en el movimiento sindical europeo. Como es sabido, los sindicatos europeos, en el último decenio, han perdido numerosos afiliados y sufrido graves problemas de representación, de aquí también nuestro interés en saber el por qué de la crisis de identidad del sindicato y cuál es el camino que debe seguir el movimiento sindical para recuperar su papel organizativo y programático entre los trabajadores. Por último, le preguntamos a Trentin sobre las perspectivas de las relaciones entre los sindicatos europeos y los sindicatos del sur del mundo.

**L**a reestructuración productiva de los años ochenta ha pasado, en casi todos los países, a través de una derrota de los sindicatos. ¿Qué ocurrió en Italia?, y si la derrota se ha verificado, ¿cuáles han sido sus dimensiones y sus consecuencias? ¿Se puede hablar, como en otros países europeos, de la desaparición de un tipo de sindicato, de la muerte de un cierto sindicalismo? Respondo primero a la última pregunta. Pienso que los procesos de reestructuración que se han verificado en Italia y en Europa, a partir de la mitad de los años setenta, marcan el fin de un cierto tipo de sindicato, lo que no quiere decir la desaparición de una cierta tradición, aunque sí ciertamente un cambio radical en los plantea-

JOSÉ LUIS RHI SAUSI, economista, es consultor del Centro Studi di Política Internazionale, en Roma, Italia.



mientos reivindicativos del sindicato; y sólo cuando hemos estado en condiciones de anticipar en alguna forma los problemas hemos sufrido menos derrotas. No en todas partes se han verificado derrotas, ha habido derrotas donde el sindicato ha sido sólo capaz de oponer —en algunos casos hasta gloriosamente—, una ciega resistencia a las transformaciones que, ciertamente, servían a los patrones, pero que nacían también de bases objetivas. ¿Qué cosa entró en crisis con los procesos de reestructuración de mediados de los setenta y con todas las nuevas tecnologías informáticas en la actividad productiva que han cambiado también las estrategias de las industrias nacionales y transnacionales?: entró en crisis lo que en Italia llamamos “una lucha reivindicativa fundada en la rigidez de las relaciones de trabajo”.

En los años cincuenta y sesenta esta rigidez constituyó una gran conquista sindical, quería decir detener la arbitrariedad patronal,

la lógica empresarial que reivindicaba la total libertad de decisión sobre cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y a los niveles de ocupación; quería decir conquistar certezas, y en relación a la gran industria mecanizada, a la organización taylorista del trabajo, estas certezas, estas rigideces, han sido un enorme progreso para la clase obrera; quería decir conquista de poder, reducción de las arbitrariedades. Quería decir también tener un horario de trabajo seguro a la semana, al día; quería decir contar con reglas disciplinarias contratadas y garantizadas; quería decir tener un empleo contratado, y como tal seguro.

Estas grandes conquistas han sido cuestionadas por el intento de revancha del patronato, que se ha registrado en todos los países europeos, y por el hecho que también las nuevas tecnologías han requerido un nuevo tipo de flexibilidad en las prestaciones de trabajo, en los niveles de ocupación. No la flexibilidad dictada sólo por

la arbitrariedad de un empresario, sino la flexibilidad requerida por las máquinas, por tecnologías que podían, por ejemplo, ser utilizadas en productos de naturaleza absolutamente diversa, que podían adaptarse a necesidades de mercado cambiantes, que debían ser amortizados en tiempos muy limitados respecto al pasado; porque las máquinas ahora tienen una existencia económica, no física, de pocos años y de este modo las industrias están obligadas, por razones también de competitividad internacional a hacerlas funcionar en el modo más intenso y largo posible en el curso de la semana.

Todo esto ha introducido un gran problema, esto es, que la defensa de las condiciones de trabajo, de los derechos de los trabajadores, no podía hacerse más en la trinchera de la rigidez, sino en la gestión de la flexibilidad del trabajo. Se trataba siempre de una batalla de poder entre el sindicato y la empresa, pero digamos que la

“  
**Hemos sido derrotados donde la posición del sindicato ha sido simplemente defensiva, sin capacidad de proponer alternativas a las propuestas de la empresa**  
 ”

cuestión del poder se desplazaba en el gobierno de una situación en movimiento, y no sólo en la defensa de trincheras conquistadas hacía tiempo. Nosotros hemos podido de alguna manera gobernar procesos de flexibilidad, gestionar la ocupación de un lugar de trabajo a otro, gobernar procesos de reestructuración que nos exigían modificar la jornada de trabajo, la semana de trabajo y bajo horarios con más turnos. En esto creo que hemos podido salvaguardar importantes intereses, no sólo económicos, de los trabajadores, sino también un cierto poder en la contratación colectiva. En cambio, donde la posición del sindicato, por muchas razones, hasta por tradiciones culturales, ha sido simplemente defensiva, sin capacidad de proponer alternativas a las propuestas de la empresa, allí hemos sido derrotados. Esta es la lección que podemos extraer de muchos procesos no sólo italianos, sino europeos. No todo ha sido derrotas, pero se pueden dar ejemplos, como la batalla que hemos tenido con la Fiat en 1980 donde hemos sido derrota-

dos. Pero esto no vale, por ejemplo, para las acciones que hemos desplegado en la gran industria siderúrgica de ciclo integrado, donde el sindicato ha sido capaz de mantener una capacidad de propuesta y de gestión de la reestructuración. Lo mismo se puede decir para la industria química; como también, aunque en condiciones muy diferentes, para la industria textil.

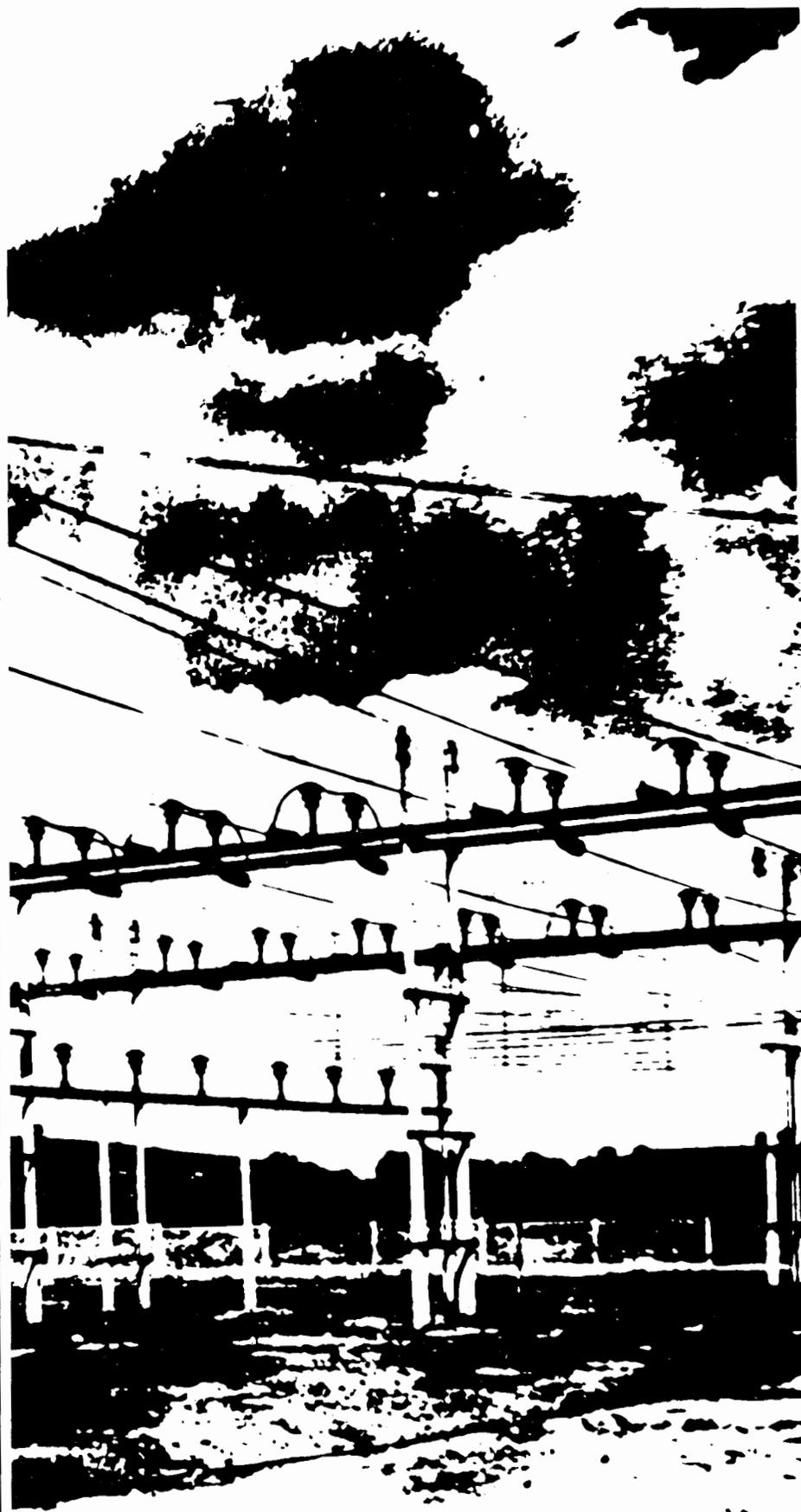
Dicho lo anterior, queda un límite que en mi opinión distingue todas la experiencias sindicales de Europa occidental frente a los procesos de reestructuración: la incapacidad de pensar los procesos de reestructuración en una clave supranacional. Sobre esto hemos expresado principios, aspiraciones, pero no hemos estado en posibilidad de construir hasta ahora un proyecto de reestructuración, de división del trabajo al interior del mercado único europeo, que es ya una realidad, que reflejase una orientación del movimiento sindical europeo. En definitiva, en Europa hasta ahora el sindicato ha conducido, en el mejor de los casos, una batalla de carácter nacional, con la ilusión, en mi opinión suicida, de que se necesitaba aumentar las defensas del propio país para llegar más fuertes al momento de la integración económica total. De modo que no se han dado muchos pasos hacia una división de trabajo, hacia una especialización de las industrias y de los países que participan en la comunidad. Es el caso de los problemas que hoy enfrentamos en la industria del auto, en

la textil, en la alimentaria, en las cuales incluso por la participación del sindicato, por la cerrazón sindical, hemos multiplicado las dificultades. Esto quiere decir que la división del trabajo se hace, pero se hace naturalmente bajo la ley de la jungla que las grandes transnacionales están en condiciones de determinar, sin que exista un poder transnacional del sindicato, éste es el gran problema que tenemos que resolver.

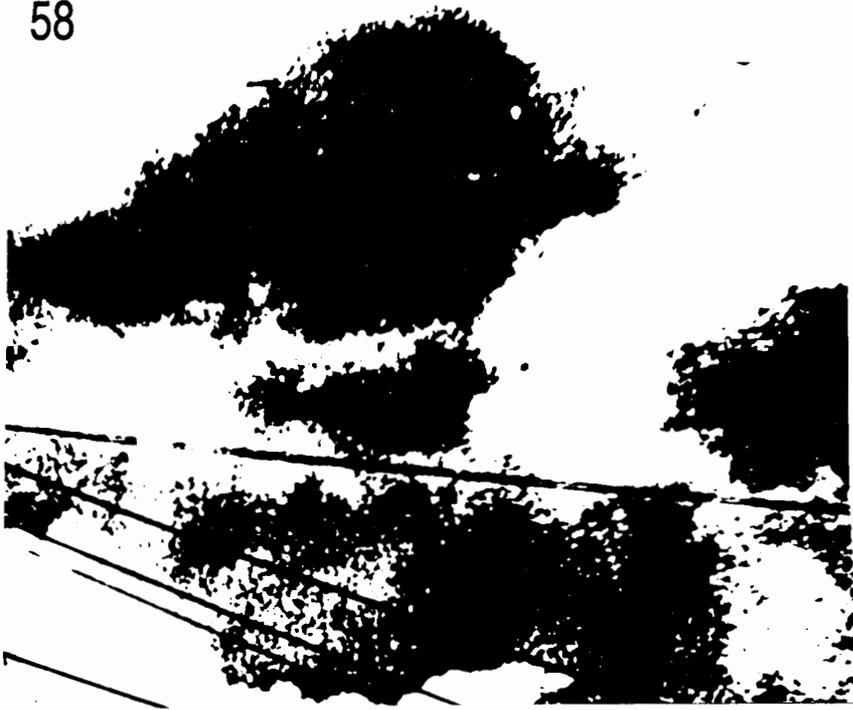
Trentin, quisiera volver un momento al problema de la transformación del sindicato. El viejo sindicato, con sus conquistas y sus rigideces, se apoyaba en una realidad objetiva, en una unidad objetiva de la clase obrera. Cuando se decía horario de trabajo igual para todos, salario garantizado para todos, eran demandas que otorgaban una base consistente a la unidad de los trabajadores. Ahora bien, me parece que los procesos de reestructuración que ponen en crisis un tipo de sindicato fragmentan, o al menos modifican, la composición de la propia clase obrera. Por consiguiente se rompe una correspondencia entre unidad de la clase obrera y dimensión nacional, ya que la reconversión económica desestructura la unidad de clase y vuelve obsoletos los instrumentos del sindicato exclusivamente nacional.

Ciertamente, pero el problema no es que la unidad obrera se haga imposible, lo que se ha puesto en





crisis son los viejos contenidos sobre los que, en un tiempo, se podían defender los intereses de la clase trabajadora: las reivindicaciones tradicionales que se afirmaban como momento de unidad entre trabajadores diversos. Creo que esta unidad, esta solidaridad de los trabajadores, ha entrado en crisis, no sólo frente a los procesos de reestructuración, sino también a causa de las transformaciones culturales que se han presentado dentro del movimiento de los trabajadores. Pero se ha puesto en crisis la solidaridad obrera no porque todo tipo de unidad sea ahora imposible; los que están en crisis son los contenidos porque hoy es imposible, al menos en realidades como la italiana, imaginar, por ejemplo, una reivindicación de horario igual para todos. No sólo porque se trata de sectores diversos, sino porque dentro de cada sector, dentro de cada fábrica, son tantas las culturas, las expectativas de los trabajadores, las remuneraciones, que decir 35 horas iguales para todos o 34 horas, significa probablemente enfrentar un rechazo no sólo de parte de la empresa, sino también de los trabajadores. Porque el tema del tiempo de trabajo, que es fundamental, es ahora vivido de manera muy diferente por parte de los trabajadores. Significa una cosa para las mujeres en el lugar de trabajo, para quienes es una cuestión fundamental no sólo contar con un horario reducido en términos absolutos, sino también poder recuperar del tiempo de trabajo el tiempo para atender la familia, en relación a los hijos o en relación a sí mismas; por lo tanto, quizá muchas mujeres privilegien reducciones de horario de trabajo que pasa por permisos individuales, por la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo un día a la semana no predefinido para poder resolver problemas personales. Para otros, para los jóvenes, la cuestión del horario de trabajo será la que les permitirá realizar una actividad de formación en la



“  
**No es  
 verdad, ni  
 siquiera en  
 el pasado  
 cuando el  
 sindicato  
 predicaba  
 la igualdad,  
 que los  
 trabajadores  
 hayan sido  
 iguales**  
 ”

escuela o en la universidad. Probablemente para ellos sea más importante recuperar una o dos horas al día y no menos horas a la semana, para poder salir de la esclavitud de las escuelas nocturnas que se agregan al tiempo de trabajo. Para unos será más significativo la reducción semanal, y para otros que, por ejemplo, están expuestos a trabajos nocivos, la reducción de la jornada diaria será más interesante o en todo caso la reducción de los turnos de trabajo. Para quien trabaja de noche esto se convierte en una cuestión de fondo, no le interesa tanto saber si se trabaja una hora de menos a la semana, sino si logrará trabajar menos cuando hace el turno de noche.

Aquí se puede ver cómo sobre una reivindicación tradicional la unidad entre los trabajadores, las mujeres, los hombres, los jóvenes que trabajan, se reconstruye no más sobre reivindicaciones homogéneas, sino más bien sobre derechos, sobre poderes, y esto se refiere también al salario y a muchos otros temas de la condición del trabajo. No se puede pensar más en unificar bajo una sola consigna las reivindicaciones de los trabajadores, sino que la cons-

trucción de la unidad y la solidaridad se posibilita cuando se apoya sobre el derecho de cada uno de poder reivindicar y contratar, también mediante el sindicato, condiciones que correspondan mejor a sus exigencias. Nosotros decimos abiertamente que podemos reconocer, en parte al menos, una contratación individual de la retribución del horario, pero evidentemente sobre la base de criterios definidos colectivamente.

Debemos construir un sindicato que logre expresar esta multiplicidad, no tanto y no sólo de ingresos, sino de culturas, de intereses, de necesidades, de tradiciones. Nosotros decimos: un sindicato de los diversos que sea capaz de reconstruir una solidaridad sobre lo que unifica a estos diversos, que es la reivindicación de derechos universales. Tú, patrón, no puedes decidir mi destino sin contratarlo, no puedes decidir mi tiempo de trabajo, no puedes decidir mi salario, sin que yo haya tenido la posibilidad, primero a través de reglas generales, y después también mediante una contratación defendida por el sindicato, de ejercer derechos para participar en estas decisiones. Este es un poco el nuevo horizonte del

sindicato y cuando no lo hemos comprendido, entonces ciertamente la reestructuración divide, fracciona, porque se insinúa en estas diversidades de intereses y culturas, y divide, a veces, dramáticamente a los trabajadores.

Me resulta difícil comprender una representación que no se basa sobre iguales. ¿Hay todavía elementos de igualdad entre los trabajadores de forma tal que pueda existir la solidaridad entre ellos? ¿Existe algún “cemento” que una a los trabajadores? Porque el riesgo inmediato que veo es el de tantos intereses parciales contrapuestos.

El “cemento” es la igualdad de las oportunidades, es la igualdad en los derechos. Después estos derechos se traducen en resultados diversos, porque no es verdad, ni siquiera en el pasado cuando el sindicato predicaba la igualdad, que los trabajadores hayan sido iguales. Un trabajador especializado era mejor pagado que un trabajador no especializado, si no directamente con la contratación si mediante otros mecanismos. Hoy todavía las desigualdades son más claramente una realidad, las desigualdades materiales, quiero decir. ¿Qué puede hacer el sindicato? Puede crear nuevas oportunidades para todos, para superar las *desigualdades injustas*, y las desigualdades injustas son aquellas que no dan los mismos derechos a los trabajadores. La unidad la encontramos al reconocer a una mujer el derecho a obtener, verdaderamente, la misma calificación de un hombre y de ser pagada, cuando tiene esa calificación, como el hombre. La igualdad la encontramos cuando reconocemos a un trabajador con *handicap*, no sólo de tener un trabajo, sino de beneficiarse de los cursos de formación, de la rehabilitación, para poder llegar al trabajo que aspira. La igualdad la recreamos ahora que luchamos

porque los trabajadores de las pequeñas empresas no estén sujetos, como hoy sucede en Italia y en la mayor parte de los países industrializados, al derecho medieval del patrón de despedirlos individualmente, sin dar cuenta del motivo de este despido, mientras los trabajadores de la grande y mediana empresas están protegidos, mientras los trabajadores del sector público son inamovibles. Nosotros pensamos que esta batalla por los derechos en las pequeñas empresas es fundamental para reconstruir una unidad de los trabajadores, una solidaridad en los derechos. Yo como trabajador estoy interesado que otro trabajador, incluso muy diverso de mí, mucho menos retribuido o mucho más retribuido que yo, tenga mis mismos derechos porque de esta manera yo construyo una fuerza contractual. Hoy la gente está dividida, antes que por los ingresos, por los derechos, por las oportunidades, por los poderes. Lograr esta unidad es el esfuerzo que debemos realizar.

Probablemente contra este nuevo sindicato no se encuentra sólo un cierto patronato, sino también una parte de la clase obrera, un tipo de conservadurismo existente entre los trabajadores. . .

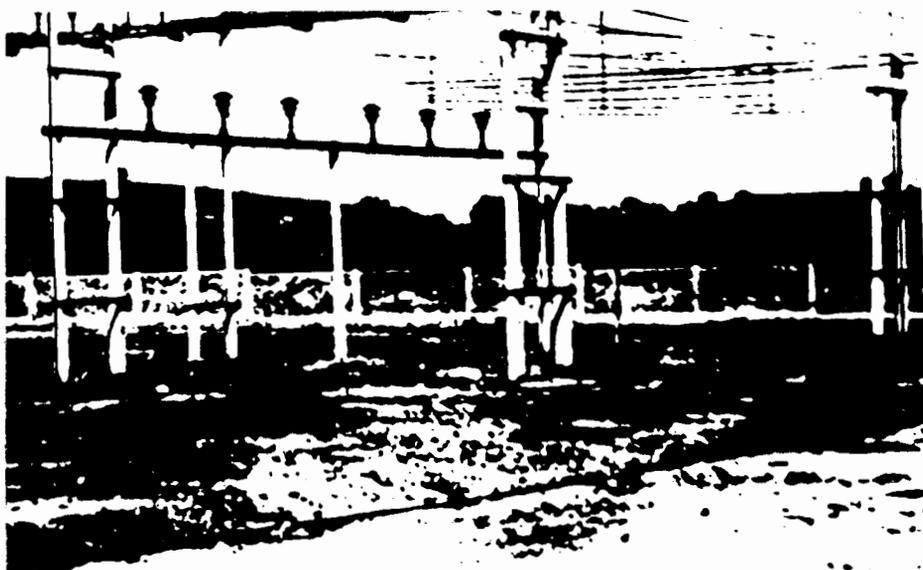
Sin duda, de hecho el peligro, que usted justamente subrayaba, que en definitiva cada grupo lucha sólo para sí mismo, nace precisamente en el momento que el movimiento sindical no es capaz de proponer nuevos objetivos de solidaridad, al llegar a ese punto ciertamente la respuesta es la respuesta corporativa. Existe una fragmentación no sólo objetiva, sino subjetiva en el mundo del trabajo. Cada grupo lucha para sí mismo y contra los otros, y sucede lo que en Italia llamamos "la guerra entre los pobres", que no encuentran un denominador común contra el adversario de clase, contra el patronato, cada uno bus-

ca arrancar al otro un pedazo del pastel que el patronato les deja. Este es un gran peligro. Como existe otro gran peligro: que una parte cada vez mayor de las condiciones de trabajo, de las condiciones de vida de los trabajadores, sea decidida por los empresarios. Esto es, la parte decidida colectivamente se reduce y en la parte que es gestionada por el empresario se regresa a los años cincuenta, sesenta, o sea queda en manos exclusivamente de la empresa. De hecho, actualmente en Italia y en Europa, una parte de los salarios, cada vez más grande, es sustraída a la contratación colectiva. No es verdad que en el largo periodo de la reestructuración, el salario de los trabajadores disminuya, no, aumenta la parte del salario que es decidida por el patrón, y por lo tanto es siempre incierta, depende de sus buenos deseos, y está en condiciones de discriminar entre los trabajadores, fuera de todo criterio, de toda lógica. Este es el otro gran peligro.

¿Qué balance se puede hacer de este nuevo sindicalismo y cuáles son, en los otros países europeos, las posiciones respecto a esta nueva concepción del sindicato?

El balance es todavía imposible de hacer porque estamos dando los primeros pasos para repensar el movimiento sindical en Europa, y quizá estamos en una fase, al menos en muchos países europeos, en la que el sindicato va todavía para atrás. Quizá en Italia hemos llegado al fondo del declive y hemos comenzando a subir, pero, como se sabe, en los últimos diez años todos los sindicatos en Europa han registrado una pérdida de afiliados y de representación. Italia y Alemania quizá menos que otros países. Ha sido dramático en Francia, ha sido muy fuerte en Gran Bretaña. Pero aún cuando estamos menos peor que en otras partes y estamos en ascenso otra vez, podemos decir que estamos todavía en convalecencia.

Respecto a los problemas del sindicato se puede decir que en Alemania, en Gran Bretaña y en cierta medida en España, se mueven en la misma dirección que el sindicato italiano. Hay una orientación común pero son los primeros pasos, y como decía antes, son los primeros pasos de la elaboración de una estrategia racional, ya que estamos debajo del agua por lo que respecta a una estrategia europea. Aquí estamos balbuceando francamente, no hemos realizado, por ejemplo, un objeti-





vo fundamental como la creación de una central sindical europea. Existe una confederación sindical europea, pero en realidad es una especie de comité de coordinación, no tiene poderes de decisión; no tiene el poder, por ejemplo, para decidir una huelga en ningún sector de la industria europea.

Otro proceso en concomitancia con la reestructuración es la internacionalización productiva. En particular, la relocalización de empresas que involucran a los países del sur del mundo. ¿Qué piensa de esta mayor complejidad en relación a los problemas del sindicato?

Hemos estado en primera fila en la búsqueda de terrenos de cooperación con los movimientos sindi-

cales del sur del mundo, incluso en el área que para nosotros es más próxima: el área mediterránea y el medio oriente, y hemos intentado, y algunas veces experimentado, acuerdos de cooperación y de colaboración para impedir al máximo que surja una competencia, una competencia entre trabajadores de las grandes metrópolis industriales de los países del sur. Hemos intentado experiencias interesantes en América Latina: en Brasil, en Argentina, esperamos mañana con México, pero para ser honestos estamos todavía en la fase de impedir una competencia entre trabajadores y por lo tanto de construir proyectos comunes de formación, de superar toda rigidez en Italia respecto a la inmigración de trabajadores extranjeros. No seguimos una política ofensiva que unifique verdaderamente los intereses de los trabajadores del sur y del norte del

mundo alrededor de un proyecto de reconversión productiva, económica, ambiental, esto es, estamos todavía a la defensiva también en este terreno, y no podía ser diferente cuando no sabemos ni siquiera cómo debería ser una nueva economía europea dirigida no sólo por las grandes transnacionales, sino también por las políticas sociales de los sindicatos. Por consiguiente, es difícil que logremos construir una idea, apoyada por los trabajadores, sobre lo que podría ser una nueva división del trabajo entre el norte y el sur del mundo, que no sea una nueva forma de opresión del sur como ha sido por décadas y décadas. Se requiere mucho valor, en primer lugar intelectual y cultural, para pensar que determinadas producciones no están, por razones divinas, confinadas en el norte del mundo, que Europa puede y debe renunciar a determinadas producciones, que debe acostumbrarse a considerar el sur del mundo, no sólo como una fuente de materias primas, sino como un gran socio en la política internacional. Se necesita imaginar qué quiere decir una prospectiva de desarme, aunque gradual, que permita la reconversión productiva. Nosotros somos bastante capaces de hacer grandes manifestaciones por la paz, de organizar boicots contra regímenes autoritarios, pero cuando se trata de decir que en una fábrica no se puede continuar produciendo armas para el Tercer Mundo, sino que debe convertir su tecnología, su capacidad de investigación hacia otras direcciones, enfrentamos aún profundas contradicciones, y mientras no superemos estas contradicciones que son localistas, nacionalistas, difícilmente lograremos ser, lo digo como movimiento sindical internacional, una fuerza hegemónica. Lograremos en las diversas ocasiones defendernos más o menos bien, pero no comenzar a contar como una fuerza de proyección frente a los retos de los próximos años. τ

## A propósito de algunos análisis de la crisis sindical



# Los Límites de la Verdad

Laurent Batsch

**Q**ue la perspectiva de una transformación social ha retrocedido, en relación al periodo de los años sesenta y setenta, es evidente; que este retroceso pesa con fuerza sobre el movimiento sindical también es cierto; pero estos hechos no agotan la reflexión. Esta evolución, tantas veces descrita, ¿traduce una fuerte tendencia que se inscribe en las transformaciones de las relaciones salariales (un fenómeno objetivo), o refleja una etapa particular de la historia del movimiento obrero y de la relación de fuerzas entre las clases?

Para Alain Touraine, Michel Wieviorka y François Dubet, la respuesta es clara.<sup>1</sup> Al inicio de los años ochenta, realizaron un amplio trabajo sobre lo que ellos mismos denominan la conciencia de clase, para mostrar que ésta se disgrega. Para ellos,

las comunidades de clase se han debilitado, la autonomía profesional se ha reducido, el adversario patronal es, con frecuencia, menos identificable o localizable, los modelos de sociedad han desaparecido y la cultura industrial está en crisis. Hay un "ocaso del movimiento obrero como movimiento social que obtenía toda su fuerza de la contestación dirigida contra la organización de la producción en la fábrica y para el cual la acción política prolongaba directamente la acción social".

La conciencia de clase, basada en un fuerte sentimiento de pertenencia, en el orgullo profesional y en una cultura política unificadora, está muerta y no ha sido reemplazada. La posición de los individuos dentro de las relaciones de trabajo ya no es percibida por ellos mismos como situación discriminatoria. Una idea defendida además por Rosanvallon: "Los individuos no se definen solamente por su situación de trabajo y se insertan a través de múltiples lazos en su medio ambiente. En ese sentido se puede hablar de una situación de multipertenencia".<sup>2</sup>

Tomado de la revista *Critique Communiste*, núm. 91, París, diciembre de 1989.

Pasaríamos entonces de una sociedad de clases (cada clase como portadora de una imagen coherente de la sociedad) a un cierto sistema matricial donde un mismo individuo cambia de grupo de referencia según el tema del enfrentamiento. En términos triviales, ¿no verificamos todos los días que se puede ser patrón y de izquierda, ecologista y de derecha, sindicalista y "consumidor", etcétera?

Entonces, el "movimiento obrero", coalición de los colectivos de trabajo, cede su lugar al pluralismo de los movimientos identificables por el tema y no por su base social. Y el sindicalismo pierde su sustancia en tanto que organización de clase que se identifica como tal. Se deja invadir por su función política. Es llevado a trocar su rol de movimiento social por el de institución política. Para Touraine, Wieviorka y Dubet, "los sindicatos se convierten en actores políticos cada vez más importantes, su naturaleza se ha transformado: la acción sindical, que era hasta ahora la obra del movimiento obrero, actualmente resulta antes que todo de las políticas sindicales".

En el futuro, el sindicalismo se enfrentará a una alternativa: intentar convertirse en un movimiento total, englobando los nuevos movimientos sociales (vía que parece bloqueada), o llegar hasta las últimas consecuencias de su institucionalización, asumiendo plenamente su función política. . .

La demostración de nuestros sociólogos tiene dos ventajas. *Primera*, se apoya en las transformaciones perceptibles de las sociedades capitalistas que empujan hacia la atomización de los trabajadores: organización del trabajo, modos de urbanización, tipo de hábitat, comercialización del tiempo libre, etcétera. *Segunda*, estos investigadores encontraron una base material de la crisis del movimiento obrero: esta crisis de proyecto de organización es imputable al retroceso de la conciencia de clase, que resulta del deterioro de las condiciones materiales que la hacían nacer. La coherencia está ahí.

En un primer enfoque, las posiciones de Touraine, Wieviorka y Dubet o Rosanvallon, señalan tres discusiones:

- Excluyen que la conciencia de clase pueda ser algo diferente a lo que ha sido, es decir, aquella de los "gloriosos años treinta" (obrero profesional, de la región parisina, de la metalurgia, caído al seno del Partido Comunista Francés, etcétera), ¿por qué tendría que ser así? Es un hecho que los cambios de la vida material de los trabajadores tienen incidencia sobre la conciencia. Pero que esos cambios releguen la conciencia de clase (y, en el fondo, las clases sociales mismas) a la tienda de accesorios, es cosa que habrá que demostrar. ¿Se puede decir que la sensibilidad sobre las desigualdades sociales es menos aguda hoy que ayer?

“  
**La función del  
 sindicalismo  
 de defensa de  
 los intereses  
 materiales y  
 morales de los  
 trabajadores  
 y de su  
 organización  
 colectiva, ¿ha  
 sido superada  
 históricamente?**  
 ”

Una hipótesis opuesta a la de nuestros sociólogos es que el periodo en curso, es el de la reconstitución de una nueva conciencia de clase: no una conciencia nostálgica, no la reproducción idéntica de la de ayer. Una conciencia más exigente de democracia y de control. Una conciencia menos economicista. Una conciencia menos inocente. No obstante, una conciencia de clase, es decir la conciencia de compartir los intereses comunes y la conciencia de que los sistemas políticos, los proyectos de sociedad, son impulsados por las fuerzas sociales, no por las camarillas (*lobbys*).

- Si Touraine, Wieviorka y Dubet extienden su reflexión al problema de la disgregación de la conciencia de clase, se quedan cortos sobre los nuevos movimientos sociales, sustitutos modernos del movimiento obrero. Estos últimos tienen dificultades para definirse y aún para existir, fuera del movimiento obrero. El movimiento ecologista, que cada vez tiene un mayor auditorio, no es capaz de convertirlo en fuerza militante: su postura "externa" tiene sin duda algo que ver. ¿Se puede luchar por otro desarrollo económico sin identificarse con el mundo del trabajo? El movimiento de las mujeres despegó en terrenos ajenos a la empresa: anticonceptivos y aborto, igualdad sexual, etcétera. Pero es un movimiento impulsado por la extensión del trabajo femenino y llevado a la militancia por sindicalistas. En cuanto a los movimientos juveniles, siempre tienen el mismo problema de referencia con respecto a una fuerza social: qué escuela, qué servicio militar, qué derechos, cuestiones todas ellas que nos llevan a otra: qué tipo de sociedad.

En este sentido, no hay futuro para los movimientos sociales fuera de su "recuperación" (es decir de su integración en un proyecto de conjunto) por una fuerza social.

- Muchas de las luchas sociales después del invierno 1986-1987 giran en torno a la calificación y el reconocimiento social de la profesión. Volver a dar un sentido al trabajo, encontrar un oficio, ¿es algo tan alejado de la autonomía profesional que fundaba, según nuestros autores, la conciencia de clase perdida? Se puede decir que cuando las enfermeras discuten sobre el futuro de su profesión, cultivan el corporativismo. En ese caso, también hay que desmitificar la conciencia de clase del obrero de oficio de ayer, pues no estaba basada solamente en la solidaridad altruista, como tampoco la de las enfermeras de hoy.

#### El factor de la institucionalización

La institucionalización designa con frecuencia un proceso de integración a una gestión pacífica de las relaciones sociales, bajo la tutela del Estado. Tam-

bién designa un cambio en las relaciones entre organizaciones sindicales y los asalariados: la integración desemboca en la hipertrofia de los aparatos, los cuales sustituyen a las instancias normales y los asalariados terminan por percibir la existencia y la vida de las organizaciones sindicales como totalmente independientes de su participación. El sindicato gana en peso político lo que pierde en militancia.

En los discursos sobre la institucionalización, hay pues dos temas. El primero, antiguo y muy difundido, es el de la "integración del sindicalismo al Estado". Es uno de los peligros evocados con frecuencia en el discurso de Fuerza Obrera (Force Ouvrière). Está contenido en la definición del sindicalismo como "cuerpo social intermediario", compartida por los dirigentes de la Federación de la Educación Nacional (FEN). Es uno de los temas recurrentes de la extrema izquierda.

El segundo tema, el del distanciamiento entre los asalariados y las organizaciones, es más reciente y ha tomado la delantera, pero está ligado al primero, como lo explica la izquierda de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) en una ponencia redactada antes del congreso confederal de Estrasburgo:

La concentración de capitales y las políticas keynesianas por un lado y la búsqueda del movimiento obrero de reglas protectoras de las políticas arbitrarias del sector patronal, por el otro lado, confirieron al Estado un importante papel en la gestión de las relaciones sociales: derecho del trabajo, legislación social, política salarial, rees-

tructuración económica, administración pública, etcétera. [...] Hoy día, el movimiento sindical es empujado a intervenir en el terreno político a causa del carácter mismo de las reivindicaciones y de las luchas de los trabajadores frente a la interconexión cada vez más estrecha de la economía y de lo político. El riesgo es grande ya que éste define sus posiciones más en función de las políticas posibles, que de las aspiraciones de los trabajadores, transformando así la intención sindical original. De portavoz de las reivindicaciones "de abajo", el sindicalismo se transforma, ante la base, en expresión de los constreñimientos impuestos "arriba". Su función mediadora avanza sobre su función reivindicatoria.<sup>3</sup>

El texto busca la causa primera del desplazamiento de la intervención sindical en la evolución de las estructuras del capitalismo. Podríamos decirlo así: las conquistas impuestas por el movimiento social y por los sindicatos, han tejido una malla protectora, han multiplicado las funciones de gestión y han cambiado por tanto la función del sindicato. La idea tiene sentido, pero hay que tener cuidado con hacer extrapolaciones.

#### Tres advertencias

- Una cosa es identificar una tendencia, y otra es concluir sobre su consolidación. La función del sindicalismo de defensa de los intereses materiales y morales de los trabajadores y de su organización colectiva, ¿ha sido superada históricamente? ¿Podemos decir que la institucionalización traza el



sentido de la historia, que además convendría anticipar?

De la respuesta a la última pregunta, derivará la manera de asumir la función institucional del movimiento sindical. ¿Debe éste buscar el poder a través de la elaboración de sus proposiciones políticas, o debe fundar su fuerza sobre el movimiento colectivo y la reivindicación?

Al respecto, autores como Touraine y Rosanvallon, y todos aquellos que están a favor de llevar la lógica institucional hasta sus últimas consecuencias, ignoran una paradoja: el poder sindical institucional padece los efectos de la desafiliación y de la crisis de militancia. Cuando no hay militantes para hacerlos votar, cuando no hay proyecto capaz de dinamizar las energías, cuando no hay equipos capaces de luchar con convicción, las más bellas políticas sindicales no son escuchadas. Y, cuando la institución sindical ya no tiene sustento eficaz entre los trabajadores, pierde su representatividad a los ojos de los patrones y el "poder sindical" se hunde. Es exactamente lo que sucedió en los movimientos sociales marcados por las coordinaciones, y que empuja fuertemente a los organismos a presentar en los nuevos movimientos el rostro unificado de los "intersindicales".

Podríamos preguntarnos al respecto si ¿el movimiento sindical puede obtener su poder, incluyendo el poder institucional, de alguna otra fuente que no fuese su actividad de organización de masas? Evidentemente, no. No existe poder sindical sin implantación militante y ésta a su vez depende de la capacidad del sindicato para cumplir las tareas más elementales.

- Un aspecto no menos importante de la institucionalización sindical, con frecuencia descuidado, es la manera en que las confederaciones han desnaturalizado su funcionamiento interno. Paralelamente al aumento del poder del Estado Providencial y de la centralización de la gestión de las relaciones sociales, los aparatos confederales han privilegiado la eficacia de la mediación y la respuesta política central. Ya no dejan a la base el tiempo para responder. Despojan a los afiliados de los medios para escoger las ideas y los hombres. A veces excluyen. Reducen el grado de libertad de sus organizaciones. Finalmente el funcionamiento, en lugar de persuadir al afiliado indiferente, disuaden al afiliado motivado. Es el precio del centralismo burocrático. ¿Pero, por qué sería éste el funcionamiento normal y necesario de una organización sindical?

- En fin, hay con frecuencia una falta de coherencia en la argumentación. Algunos, que evocan la "institucionalización" como una de los principales factores de la crisis sindical, no proponen otra perspectiva que la de ¡instalarse en ella! Otros, que quisieran que el sindicalismo reencontrara su fuen-

te, tienden, al contrario, a cargar en la institucionalización todo el peso de su acusación. Olvidan que fuera de Europa, las confederaciones muy "institucionalizadas" resisten mucho mejor que las centrales francesas.

El manejo del tema de la institucionalización nos conduce pues a un cierta prudencia, puesto que no tiene los mismos efectos según el contexto donde se ejerza. Estos efectos dependen estrechamente del tipo de relaciones del trabajo que prevalezca en cada Estado.

### Tres críticas generales

Después de haber analizado brevemente los cuatro factores más citados de crisis del sindicalismo (impacto de la crisis económica, mutación de las relaciones salariales, evolución de la conciencia de clase, institucionalización), podemos arriesgarnos a subrayar los límites de los análisis de la crisis del sindicalismo.

- De entrada una crítica de método. Todos los factores citados tienen su parte de verdad. Evocándolos, se está seguro de no ser contradicho: nadie dirá que la crisis económica no tiene sus efectos o que las relaciones salariales son inmutables, etcétera.

Sin embargo, enumerando las verdades elementales, se soslayan dos tipos de pregunta: 1) ¿Cuál es la parte de cada una de estas "verdades" en la explicación del fenómeno? Por ejemplo, ¿en qué medida el nivel de desempleo explica el nivel de desafiliación? Los argumentos de sentido común pierden su importancia por el grado de generalidad que presentan. 2) ¿Cómo es que diversas "verdades" parciales reflejan un análisis global? De nuestros cuatro factores, no hay uno que sea independiente de los demás. La manera en que algunos factores de crisis amplifican mutuamente sus efectos o al contrario los neutralizan, es lo que precisamente debe aclarar el análisis.

Este enfoque de la crisis del sindicalismo por factores es un enfoque que se deja llevar por lo fácil; borra el papel de los actores y se queda solamente con las tendencias dominantes que los sobrepasan. Olvida las historias concretas. Globaliza rápidamente las crisis de las organizaciones sindicales dentro de "una" crisis del sindicalismo.

- Este tipo de enfoque también está marcado por un cierto determinismo. Siendo los factores objetivos lo que son, ¿cómo podrían los sindicatos modificarlos? Ahora bien, un sindicato es un grupo militante que define su estrategia, no un juguete de los acontecimientos. Los ejemplos no carecen de diferentes aspectos que modifiquen sensiblemente la imagen de una organización sindical. Es difícil

**No hay futuro para los movimientos sociales fuera de su "recuperación" (es decir de su Integración en un proyecto de conjunto) por una fuerza social**

no ver en el hundimiento de los afiliados de la CFDT la marca particular del centralismo. Es interesante comparar la iniciativa de los sindicatos españoles —Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de los Trabajadores (UGT)— que llaman conjuntamente, bajo un gobierno socialista, a una huelga general contra la instauración de una Federación de Sindicatos Británicos (TUC) a la española, con la actitud de las confederaciones francesas en un contexto similar. Es claro que el Sindicato Nacional de Maestros paga con una fuerte desafiliación sindical, el haber firmado el plan Jospin.

Para cada factor de crisis, hemos sido conducidos a observar que la evolución objetiva y la orientación seleccionada para responder, están fuertemente intrincadas.

• El análisis Touraine, Wieviorka y Dubet no procede por adición de factores, pero señala una paradoja: ¿por qué los factores del ocaso del movimiento obrero evocados por los autores en relación a Francia no tienen los mismos efectos sobre el movimiento sindical en Bélgica, en la Gran Bretaña, en la República Federal de Alemania? ¿Debe comprenderse que en esos Estados, la conciencia de clase resiste mejor? O a la inversa, ¿que el sindicalismo puede abstenerse de una conciencia de clase vivaz? ¿Por qué no sucede en Francia?

Rosanvallon, por su parte, aborda frontalmente esta cuestión. Constata que los análisis de la “disolución de las viejas identidades colectivas” datan de los años sesenta, mientras que los efectos de esta disgregación no aparecen sino hasta los años ochenta. Según Rosanvallon, era necesario, para percatarse de lo acertado de estos análisis, que “la idea de revolución y de cambio radical de la sociedad se borrara del horizonte de nuestra cultura política al inicio de los años ochenta, al mismo tiempo que se cerraba el paréntesis intelectual del marxismo”. Y explicar que en el caso de Francia, a principio de los años ochenta, “diversos factores se conjugaron para hacer titubear las visiones dominantes de lo social que reinaban anteriormente, de una manera más brutal que en los otros países: agotamiento de un objetivo socialista radical ligado a la experiencia de la alternancia, crítica particularmente profunda del marxismo, descubrimiento consecuente casi inocente de las ventajas de la economía de mercado. El desbalance del sindicalismo se hizo pues más fuerte”.

Rosanvallon trata el caso francés en particular, para constatar finalmente que el movimiento sindical francés no hace más que acentuar, en razón de su historia política particular, una tendencia que ocurre en los otros países comparables. “Si es comprendido en esta perspectiva, el fenómeno de la desafiliación en Francia no presenta entonces un verdadero carácter *anormal*”.

Ahí también hay una cierta obstinación por

## Tasas de Sindicalización

País	Tasa media 1960	Estimación 1987
Francia	20%	9%
Estados Unidos	28%	17%
Japón	35%	24%
Países Bajos	39%	27%
República Federal de Alemania	43%	39%
Gran Bretaña	50%	38%
Suecia	75%	70%

hacer aparecer la crisis del sindicalismo como un fenómeno universal, tomando la naturaleza misma del sindicalismo por encima de las contingencias históricas. De ahí la necesidad absoluta de reintegrar el caso francés en el cuadro general. Así, Rosanvallon compara la curva de la sindicalización en Francia con las de Estados Unidos y Japón. Las relaciones sociales son tan diferentes entre estos tres países que la simple confrontación de los datos no es suficiente para hacer un diagnóstico. Hubiéramos preferido que Rosanvallon se quedara en las comparaciones europeas. Sus propias estimaciones de los sindicalizados en Europa deberían ponderar su análisis:<sup>4</sup> el caso francés tiene, en efecto, algo de anormal en el contexto europeo. No tanto por la debilidad crónica de la sindicalización, ¡sino por el nivel excepcionalmente elevado de la desafiliación! Es de notar que la diferencia entre la tasa francesa y las tasas extranjeras (al menos dos veces superiores) es más espectacular que el retroceso seguido en uno u otro de los países europeos citados.

Traducción: Daniel Villavicencio.

### Notas

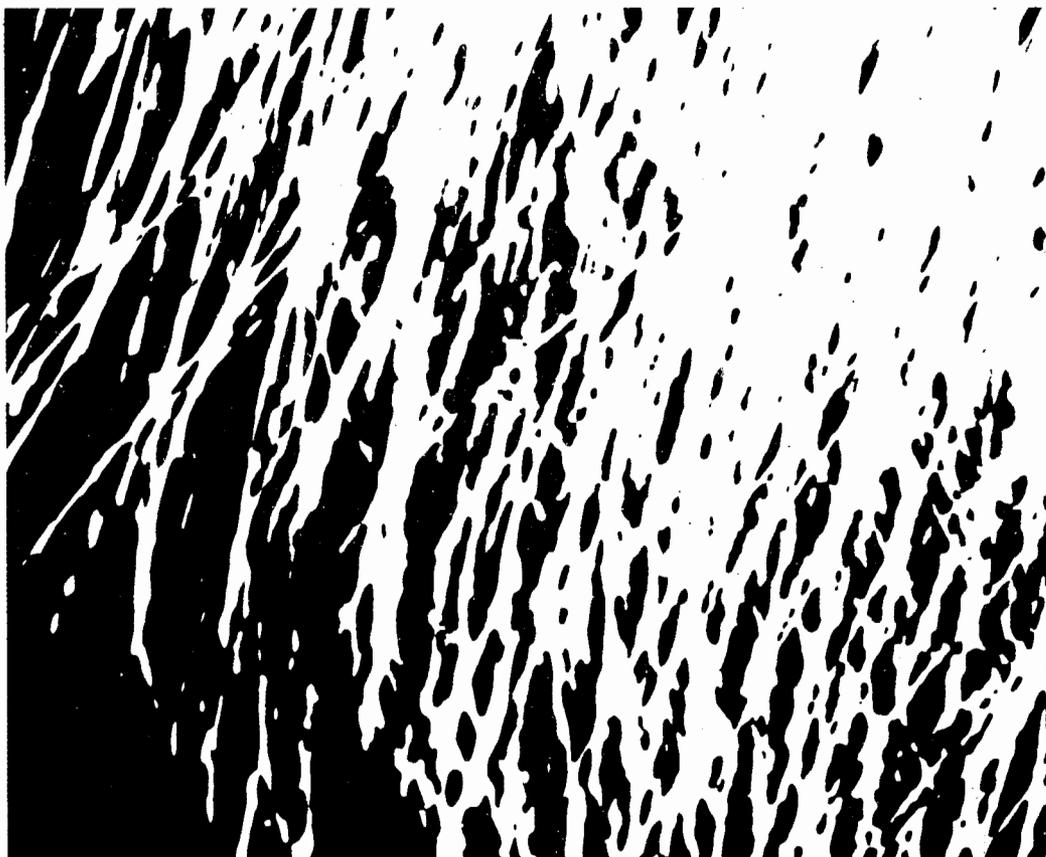
<sup>1</sup> Alain Touraine, Michel Wieviorka y François Dubet, *Le mouvement ouvrier*, Ed. Fayard, Paris, 1984.

<sup>2</sup> Rosanvallon. *La question syndicale*, Ed. Calmann-Lévy, 1988.

<sup>3</sup> *Quel syndicalisme voulons-nous pour l'an 2000*, CFDT, junio 1988.

<sup>4</sup> Rosanvallon, *op. cit.*, p. 265. τ





# Trabajo y Movimiento Obrero en Alemania

**L**a modernización y el sindicalismo es un tema que ocupa un espacio importante en los análisis y debates de la República Federal Alemana. Los textos que aquí ofrecemos, ilustran algunas problemáticas centrales que hoy se presentan como retos a superar por los trabajadores alemanes y sus organizaciones: los cambios en las relaciones industriales, la necesaria globalidad de las respuestas sindicales y la imprescindible reconstrucción de las solidaridades.

# El Sindicato Alemán y la Modernidad

Eberhard Friedrich

**M**ucho más que en las pasadas cuatro décadas, el futuro de los sindicatos en los países industriales occidentales se vislumbra con gran inseguridad: los años ochenta mostraron en muchos países europeos una disminución de la membresía sindical. El desempleo es una constante significativa en la mayoría de estos países. La resistencia de patronos y de gobiernos frente a los sindicatos aumentó, también, en los últimos años. El resurgimiento del conservadurismo político y económico y la recesión económica de los años ochenta, trajeron dificultades para el sindicalismo, las cuales —según muchos analistas— no se pueden ver sólo como retrocesos de corto plazo, sino que significan un reto enorme para el último decenio del siglo XX. Y las respuestas, acciones y reacciones de los sindicatos no serán exitosas, de continuar con las políticas sindicales tradicionales.

Junto a las dificultades del sin-

dicalismo de los países occidentales presenciamos, en los últimos meses, la derrota del sindicalismo oficial de Europa oriental que, ligado y cooptado por los gobiernos comunistas, se hunde junto con ellos. Pero al mismo tiempo este sindicalismo rebasado deja espacio y crea nuevas esperanzas a través de sindicatos autónomos e independientes como Solidaridad en Polonia y, quizá, pronto a través de otros movimientos sindicales autónomos también en la República Democrática de Alemania, Hungría y Checoslovaquia.

A través de todos estos cambios acelerados que provoca la "modernidad" en el occidente y el oriente de Europa, algunos observadores auguran, para la década de los años noventa, el debilitamiento definitivo del sindicalismo, y otros le ven grandes posibilidades para un resurgimiento.

## La situación sindical en Europa occidental ante la modernidad

Europa occidental se encuentra en un acelerado proceso de tran-

sición del modo de producción fordista al posfordismo. A pesar de que los sindicatos en estas sociedades industriales se enfrentan a problemas semejantes, sus posiciones iniciales frente a este reto son muy diferentes. Por ejemplo, el grado de organización (tasa de sindicalización) varía entre menos de 15% en Francia hasta más de 80% en Suecia (ver Cuadro 1). No hay otro indicador social, político o económico que muestre mayor variación entre estas sociedades industriales europeas. En realidad, en los últimos años aumentaron todavía más estas diferencias, porque los países con menor grado de organización sufrieron mayores pérdidas en la membresía sindical. (Ver Cuadro 1.)

Los datos de membresía y sus variaciones dan una primera visión de la fuerza general de los sindicatos en su país y en Europa. Los movimientos sindicales nacionales también se diferencian en cómo se organizan sus miembros y cómo canalizan sus intereses. Estas características son importantes para entender las políticas que realizan, apoyan o combaten los sindicatos. El grado

EBERHARD FRIEDRICH es representante en México de la Fundación Friedrich Ebert, de la RFA.

de cohesión interna y de formación de jerarquías se pueden ver en el Cuadro 2.

Según este Cuadro, Austria, Suecia y Noruega tienen los sistemas sindicales más completos, mientras Suiza y Francia destacan por los grados de organización más bajos. La RFA se encuentra en un lugar mediano.

Al comparar estos datos, se deduce también que los sistemas sindicales unitarios lucharon con más éxito contra la pérdida de membresía. Por esta membresía y estructura, los sindicatos en Suecia, Noruega, Austria y la RFA defendieron en la crisis mucho mejor sus contratos colectivos con negociación nacional y por sectores que, por ejemplo, Francia, por falta de una institucionalización de la contratación colectiva. También es necesario resaltar que no se observa una correlación entre grado de organización y nivel de militancia, expresado en huelgas. Parece que sindicatos representativos, unitarios, económicamente fuertes y centralizados, muestran menor actividad militante de la que se espera por su alta membresía (quizá una excepción sea el IG-Metall, el sindicato de la industria del metal de la RFA, el sindicato más grande del mundo con 2.6 millones de miembros, que acapara casi todas las huelgas en ese país).

Interesantes y significativos son también los siguientes datos sobre la membresía sindical del Cuadro 3, de donde se desprende que las mujeres tienen un grado de organización sindical menor que los hombres con excepción de Suecia; también se observa que el grado de organización es mayor entre trabajadores que entre empleados; que es menor en el sector privado que en el sector público y que los sectores modernos de servicios como comercio, bancos, seguros y otros, tienen mucho menor grado de organización que en la industria.

“  
Observamos  
en los  
últimos  
meses, la  
derrota del  
sindicalismo  
oficial de  
Europa  
oriental que,  
ligado y  
cooptado  
por los  
gobiernos  
comunistas,  
se hunde  
junto con  
ellos  
”

### Modelos de organización nacional en el proceso de modernización

Para el funcionamiento eficaz del sindicalismo es importante, también, su relación con el Estado y con la parte patronal. Esta relación define y condiciona el éxito en el tránsito del modelo de producción fordista al posfordista. Genéricamente se puede distinguir entre los siguientes modelos empíricos:

- Países en los cuales un Estado altamente centralizado juega el papel principal al lado de sindicatos débiles, no corporativistas pero politizados y un capital no corporativista en el proceso de modernización fordista y posfordista: ejemplo, Francia.

- Países en los cuales un Estado centralista juega un papel importante al lado de sindicatos débiles, no corporativistas y no-politizados, pero con un capital fuerte y bien organizado en la modernización fordista y también posfordista: ejemplo, Japón.

- Países en los cuales un Estado formalmente federalista, pero en realidad centralista, juega el papel más importante y activo al lado de sindicatos corporativistas fuertes y al lado de asociaciones patronales igualmente fuertes y corporativistas en la modernización fordista y posfordista: ejemplo, Austria y quizá México.

- Países en los cuales un Estado centralista, con sindicatos fuertes y corporativistas y también asociaciones patronales fuertes y corporativistas, juega no el papel más importante, pero significativo y activo en el proceso de modernización fordista y posfordista: ejemplo, Suecia y España.

- Países en los cuales un Estado federalista con instituciones paraestatales fuertes y tripartitas al lado de sindicatos corporativistas fuertes y con asociaciones patronales igualmente fuertes y corporativistas juega un papel importante de apoyo en el proce-

so de organización fordista igual como en la modernización posfordista: ejemplo, República Federal de Alemania.

- Países en los cuales un Estado altamente federalista y sindicatos no corporativistas juegan un papel claramente secundario detrás de un capital no corporativista en el proceso de modernización fordista como también en el posfordista: ejemplo, Estados Unidos de Norteamérica.

- Países en los cuales un Estado centralista al lado de sindicatos no corporativistas pero fuertes en las empresas, y al lado de asociaciones patronales no corporativistas juega un papel insignificante en el proceso de modernización fordista, pero este Estado juega en el proceso de modernización posfordista un papel siempre más importante al lado del capital no corporativista contra sindicatos no corporativistas y siempre más débiles: ejemplo, Gran Bretaña.

- Países en los cuales sindicatos corporativistas coorganizaron el Estado y el capital en el proceso de modernización fordista, pero en los cuales el proceso actual —paso del fordismo al posfordismo— es llevado a cabo por el Estado y un capital no corporativo: ejemplo, Israel (véase Andrei S. Markovits, *Gewerkschaften: Strukturen und Strategien im Wandel*, GMH, 1989).

Si comparamos ahora estos modelos con los cuadros 1 y 2, vemos que los movimientos sindicales corporativistas y neocorporativistas están en una mejor situación que los sindicatos no-corporativistas en este proceso de cambio del fordismo al posfordismo. También se puede suponer a lo largo de este proceso que ellos tendrán más ventajas que los sindicatos no corporativistas. Pero si las obtienen o no, dependerá definitivamente de su fuerza de negociación frente al Estado y al capital dentro de las constantes y repetitivos procesos de concertación.

Con esta visión y ubicación



globales del tema "sindicalismo y modernidad" quiero ahora concentrarme en el caso específico de Alemania.

#### **Los retos de la modernidad alemana**

Los retos que voy a enumerar son, en parte, específicamente problemas alemanes, pero muchos otros retos enlistados afectan a otros países.

#### *Retos internos*

En estos tiempos de profundas transformaciones, vivimos:

- La reorganización del proceso productivo siempre más rápido en combinación con nuevas técnicas de producción. Este proceso trae consigo cambios en cargas y tiempos de trabajo, en la motivación misma para este trabajo, en las costumbres y uso del tiempo libre, en la situación familiar, en la convivencia de clase y de vida, en la contratación y en la estabilidad del empleo, en la flexibilización del trabajo y del salario, en la seguridad social, etcétera.

- Desindustrialización a través del crecimiento de los servicios. Estos sectores modernos en banca, comercio, seguros, comunicación y ciencia muestran gran dinamismo, una alta flexibilización y grandes ganancias. Su personal es altamente calificado y reacio a

sindicalizarse. Hay más empleados que obreros en Alemania. La conciencia de clase disminuye, el individualismo aumenta y la solidaridad sindical se sustituye por programas del gobierno.

- Desempleo estructural amplio y constante, principalmente entre trabajadores no calificados y en sectores industriales tradicionales. Este problema se agudiza año con año con la llegada de cientos de miles de alemanes del Este, de rusos, polacos, rumanos y otros, de origen alemán y de asilados de todo el mundo. Se espera, para los próximos años, varios millones de inmigrantes a la RFA. El estancamiento o reducción del empleo público agudiza esta situación (actualmente existe una tasa de desempleo de 7%).

- Fragmentación y debilitamiento del movimiento obrero como consecuencia del cambio sectorial y profesional. Además se aumentan los intentos de las asociaciones patronales de descentralizar las negociaciones co-

lectivas, aprovechando y abusando de la debilidad actual del movimiento obrero.

- Implantación del proceso productivo continuo en más industrias y servicios para aprovechar al máximo los equipos y aumentar la productividad. Eso lleva a la eliminación del tiempo libre durante los fines de semana para un mayor número de trabajadores.

- Contaminación ambiental más aguda por los desechos tóxicos causados por los procesos productivos, y por los productos innecesarios y superfluos.

#### *Retos externos*

- La RFA era, hasta el año pasado, el primer exportador del mundo delante de Estados Unidos y Japón. ¿Cómo asegurar la alta productividad y la competencia para mantener este lugar y asegurar así los puestos de trabajo para un tercio de la fuerza laboral alemana que depende de las exportaciones?

- La comunidad europea pretende alcanzar para finales de 1992 un mercado único de capital, trabajo y mercancías. ¿Cómo pueden los sindicatos alemanes defender los altos salarios y prestaciones de sus representados o tienen que aceptar la nivelación de éstos hacia abajo para homogeneizar las condiciones a nivel europeo? Además, ¿cómo pueden



defender el modelo de cogestión sindical en las empresas, si el capital en los países vecinos puede actuar mucho más libremente?

#### Las respuestas del sindicalismo alemán

Los puntos enumerados son algunos de tantos "retos de la modernidad" a los cuales se enfrenta el sindicalismo alemán en la actualidad y en el futuro próximo. ¿Podrá enfrentarlos y solucionarlos? Las críticas de moda en Alemania ya definen al sindicalismo frente a estos grandes retos como una "especie en extinción". Las estructuras industriales crearon al movimiento obrero y le dieron fuerza a su existencia. ¿Las estructuras posindustriales pueden realmente prescindir de esa fuerza y de esa razón de ser? ¿Para esta nueva era los sindicatos estarán realmente "fuera de tiempo", "empolvados", "inflexibles", "conservadores" e "ideológicamente estancados"? ¿Tienen que sacrificarse necesariamente las conquistas laborales de un siglo de lucha sindical en bien de una modernización que en gran parte ha perdido de vista el sentido del trabajo, o sea el mejoramiento del bienestar social? Muchas veces, la reconversión industrial tiene como única finalidad el productivismo puro, la acumulación del trabajo muerto como el capital

por el capital mismo. Sabemos con certeza que esta política de modernización, llevada adelante por los países de mayor desarrollo y copiada más y más por los países menos industrializados, nos está acercando día con día al suicidio global.

¿Cuáles son entonces las respuestas necesarias del sindicalismo alemán? Muchos de los retos mencionados anteriormente ya no puede resolverlos en forma independiente. Dentro de la *globalidad* económica, política y social del capital, un sindicalismo *nacional* ya no tiene fuerza ni capacidad suficiente de respuesta. El sindicalismo necesita internacionalizarse, necesita estructuras que correspondan a la internacionalización del capital. Así pues, nos encontramos ante la difícil tarea de considerar las repercusiones internacionales de nuestras acciones nacionales. Lo que hacemos en Alemania, repercute en muchas partes de Europa y del mundo y viceversa.

Necesitamos la concertación en todos los niveles. Necesitamos la concertación nacional entre sindicatos, empresarios y gobiernos, pero en forma negociada entre partes iguales y no sumisos unos a otros, y no solamente en lo económico sino en todos los aspectos de la vida nacional. Por eso, llámese despectivamente corporativismo o no, la concertación, bien entendida y realmente democrática, es la mejor forma de resolver los problemas.

Igualmente, en el ámbito internacional, las naciones, grupos de naciones y el mismo capital llevan a cabo acciones de concertación. El movimiento obrero, que en el siglo pasado era principalmente un movimiento internacional (¡proletarios de todos los países uníos!) se hizo miope a partir de la Primera Guerra Mundial, defendiendo causas nacionales ajenas a sus intereses y sacrificando las suyas. Hoy día, los sindicatos tienen que emprender la tarea de asegurar la subsistencia social de los trabajadores. Por primera vez en su historia, la humanidad tiene los medios para destruirse y se acerca de manera vertiginosa a la autodestrucción.

Toda política sindical pierde sentido si no enfrenta en todos sus actos la cuestión de la supervivencia del género humano (en su mayoría trabajadores y sus familias).

En este último aspecto, los sin-

## Cuadro 1

## Membresía\* y grado de organización

País	Año	Membresía	(1)	(2)	(3)
Suecia	1985	3,762	91	81	83
Dinamarca	1984	1,986	82	74	76
Noruega	1985	1,197	73	54	55
Austria	1985	1,671	58	51	53
Gran Bretaña	1984	11,086	46	43	47
Italia	1985	8,851	51	36	41
RFA	1985	9,443	39	34	38
Suiza	1985	867	31	29	30
Holanda	1985	1,538	29	25	29
Francia	1985	2,944	-	14	16

Fuente: Jelle Visser, *European Trade Unions in Figures*, Deventer, 1989.

\* Membresía en millones, incluido jubilados.

Grado de organización en % de trabajadores asalariados:

1) Incluyendo jubilados.

2) Excluyendo jubilados.

3) Sin desempleados.

## Cuadro 2

## Características organizacionales, representatividad y militancia 1970-1985

País	Integración Horizontal	Integración Vertical	Integración Total	Organización 1970-1985	Huelgas 1972-1984
Austria	9.0 (01)	9.5 (01)	9.2 (01)	59 (04)	0.7 (2)
Suecia	6.5 (03)	7.5 (03)	7.0 (02)	75 (01)	14.9 (6)
Noruega	5.5 (04)	8.0 (02)	6.7 (03)	61 (03)	4.9 (5)
RFA	8.0 (02)	5.0 (05)	6.5 (04)	35 (07)	3.7 (4)
Holanda	4.0 (08.5)	6.5 (04)	5.2 (05)	32 (08)	3.4 (3)
Dinamarca	5.0 (05.5)	4.5 (06)	4.7 (06)	72 (02)	20.1 (8)
Italia	4.5 (07)	3.5 (07)	4.0 (07)	40 (06)	105.7 (10)
Suiza	4.0 (08.5)	2.5 (08)	3.2 (08)	31 (09)	0.4 (1)
Gran Bretaña	5.0 (05.5)	0.5 (09)	2.7 (09)	50 (05)	49.4 (9)
Francia	1.5 (10)	1.0 (10)	1.2 (10)	19 (10)	16.6 (7)

Fuente: Jelle Visser, *In Search of Inclusive Unionism*, Deventer, 1989.

*Integración horizontal*: reúne los siguientes aspectos: carácter unitario y cooperación entre Federaciones y Confederaciones, fragmentación y rivalidad entre sindicatos, realización del principio unitario (una empresa un sindicato), representatividad de Federaciones y Confederaciones.

*Integración vertical*: reúne los siguientes aspectos: aceptación y poder de dirigencia por la Confederación hacia sus Federaciones y sindicatos miembros, y también de las centrales sindicales hacia sus organizaciones regionales y locales y distribución de los recursos financieros y de personal.

*Huelgas*: promedio de días laborales perdidos por año y por 10 mil trabajadores.

*Grado de organización*: en % de la PEA dependiente, incluyendo desempleados y excluyendo jubilados.

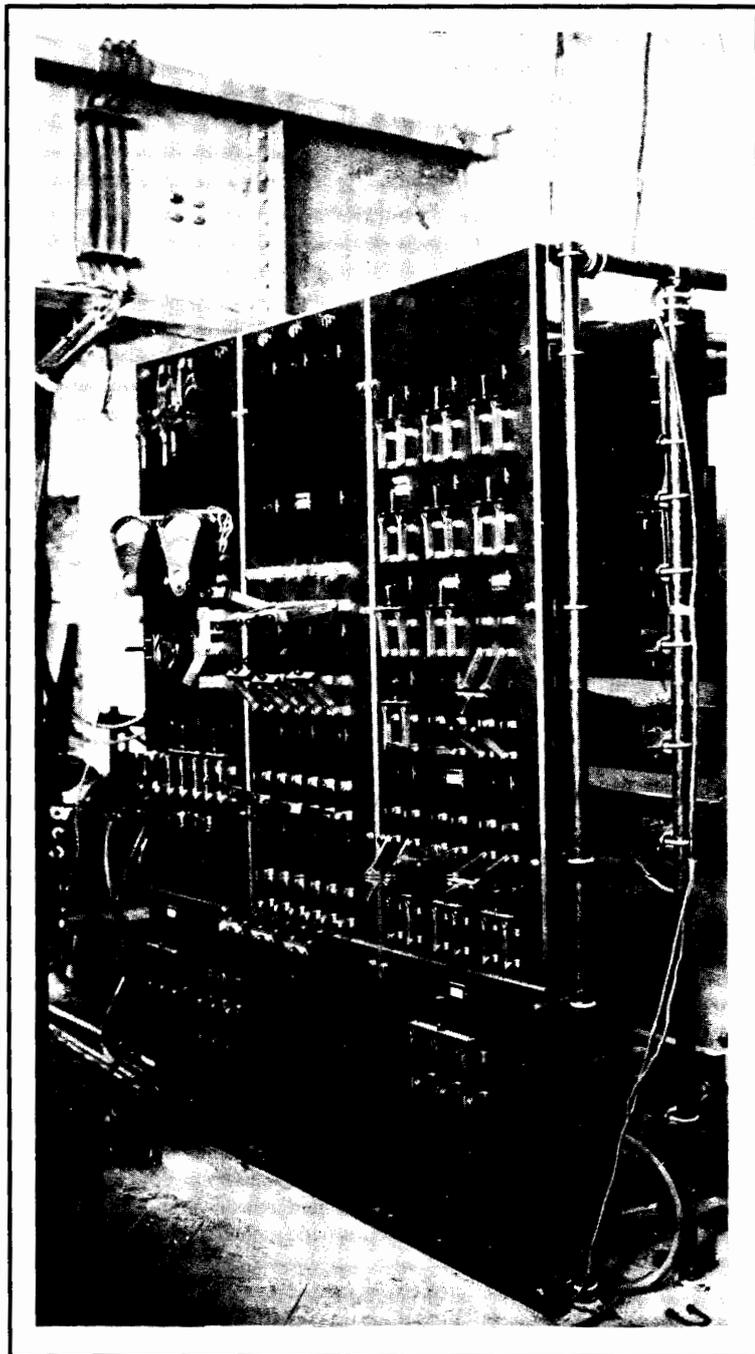
Entre paréntesis: Rango.

## Cuadro 3

## Datos estructurales de organización sindical (grado de organización en %)

País	Año	Por sexo		Por categoría		Por sector		Por actividad económica		
		Mujeres	Hombres	Trabajadores	Empleados	Privado	Público	Industria	Comercio	Otros
Suecia	1985	82	80	92	71	77	87	100	58	76
Dinamarca	1984	78	85	87	79	81	82	100	60	74
Austria	1985	44	67	65	51	52	71	64	40	51
RFA	1985	23	41	40	28	28	58	44	16	25
Holanda	1985	13	31	28	25	17	46	35	9	31

Fuente: Jelle Visser, *European Trade Unions in Figures*, Deventer, 1989.



dicatos alemanes asumen lentamente una conciencia y una responsabilidad ecológica. Ya no pueden dejar en manos del capital la creación y concepción de los productos y con ellos nuestras condiciones de vida. Tienen que luchar por la democratización de las decisiones empresariales y con ello por la reestructuración ecologista de las políticas y los potenciales de producción. En es-

te sentido, por ejemplo, el sindicato de la industria química tiene que ayudar a producir fertilizantes, plaguicidas e insecticidas menos contaminantes; y el sindicato metalmeccánico IG-Metall tiene que buscar el desarrollo de conceptos más ecologistas del tráfico, del transporte y transformar al sector automovilístico.

Para codecidir, los sindicatos tienen que desarrollar un nuevo

modelo de democracia en el trabajo. Con la introducción de las nuevas tecnologías de información y comunicación, amenaza un nuevo autoritarismo a las relaciones sociales en el trabajo. Los empresarios tratan de compensar esta peligrosa destrucción a través del compromiso moral de los trabajadores con la empresa a través de una cultura empresarial dirigida por ellos (por ejemplo, el solidarismo). Al sindicalismo alemán ya no basta la cogestión de los trabajadores en los Consejos de Administración de las empresas. Los sindicatos alemanes quieren la participación en los procesos de planeación empresarial y saben que sólo de esta manera pueden atraer hacia el sindicalismo a los trabajadores altamente calificados y a los especialistas para una política sindical empresarial poderosa.

Si los sindicatos alemanes quieren cumplir con todas estas obligaciones y resolver los retos, ellos mismos tienen que modernizarse y superar sus propias estructuras jerárquico-autoritarias. Por un lado, los 17 sindicatos nacionales tienen quizá que agruparse en un número menor, fusionándose algunos sindicatos no tan fuertes con otros. Por el otro, tienen que convertirse en mayor medida y de manera rápida en organizaciones de autocomunicación social entre los trabajadores que faciliten realmente una discusión entre sí. Ya no existe una conciencia de clase proletaria, el nivel de vida de los trabajadores hoy en día es alto, igualmente su grado de educación y su confianza en sí mismos. Para ellos, el sindicalismo sólo es atractivo, si corresponde a sus intereses.

En posible pensar que si el sindicalismo alemán responde a todos estos retos, la década de los noventa no va a traer el fin del sindicalismo sino su resurgimiento como una fuerza social poderosa que encuentre la aceptación y el interés de las nuevas generaciones de trabajadores. r

# Modernización y Relaciones Industriales en Alemania

Ludger Pries

**D**esde una perspectiva europea, el sistema de relaciones industriales alemán se encuentra en una situación muy especial: en los años setenta tanto los científicos como los militantes del movimiento sindical consideraron el sistema alemán de relaciones industriales como muy conservador, poco conflictivo y de carácter socialdemócrata. En el contexto de cambios sociales necesarios, rumbo a la emancipación de los trabajadores o hacia una nueva sociedad, no se esperaba mucho de este sistema tan cooperativo-consensual. Parecían ser más relevantes los Comités de Fábrica en Italia y los *Shop Stewards* en Inglaterra, como ejemplos de politización y democratización de las relaciones laborales.

Desde la segunda mitad de los años ochenta esta situación cambió profundamente: en Italia, el movimiento sindical vivió un gran debilitamiento (que se reflejó, por ejemplo, en el fracaso de huelgas como las de la compañía Fiat, al principio de los años ochenta); y en Inglaterra, con el *thatcherismo*, los sindicatos sufrieron una decadencia sustancial (que se reflejó, por ejemplo, en la derrota de la huelga de los mineros). Por otro lado, en la República Federal de Alemania (RFA) en el año 1984 ocurrió la huelga más dura y decisiva de la postguerra: el conflicto por la reducción de la jornada de trabajo a 35 horas duró casi nueve semanas, afectó unos 460 mil trabajadores y resultó más o menos favorable para el Sindicato del Metal.

LUDGER PRIES, sociólogo, es profesor de la Universidad de Erlanger, en la República Federal de Alemania.

Esta inversión de las relaciones industriales europeas, las comenta Mario Regini, un viejo obrero italiano, y Charles Sabel, otro buen conocedor de la situación europea, con las siguientes palabras:

[...] hace diez años más o menos, los sindicatos alemanes pedían insistentemente a los italianos que abandonaran la retórica de la lucha de clases y se acogieran a los principios del pragmatismo socialdemocrático. Hoy, a poco más de diez años de distancia, hemos llegado al punto de que algunos sindicatos alemanes reprochan a los italianos su disponibilidad para aceptar nuevos sistemas de trabajo, secundando las exigencias de los empresarios. Por ejemplo, la IG-Metall (el sindicato de la mecánica del metal alemana), recientemente ha acusado a la FLM (es decir, el sindicato de la mecánica del metal italiano que durante los años setenta estuvo siempre a la vanguardia de la lucha obrera) de ser poco menos que *filopatronal*.<sup>1</sup>

¿Cómo explicar este cambio tan peculiar y especial de la escena europea? Lejos de intentar hacer promoción para el sistema alemán de relaciones industriales, trataré de mostrar que este sistema cooperativo-consensual se caracteriza por un alto grado de institucionalización real y social, el cual no resulta tan afectado por coyunturas políticas y económicas. Después de presentar a muy grandes rasgos una idea general del sistema de relaciones industriales en Alemania Federal, voy a mostrar con algunos ejemplos cómo se modificó la política sindical frente a la modernización industrial aunque se mantenga encuadrada en este sistema más o menos cooperativo-consensual. Por último mencionaré algunos de los problemas y

“  
El sistema de relaciones industriales en la RFA se caracteriza por su llamada estructura dual de la regulación de las condiciones del trabajo y de los conflictos entre capital y trabajo  
”

riesgos a los que se enfrenta actualmente este sistema de relaciones industriales.

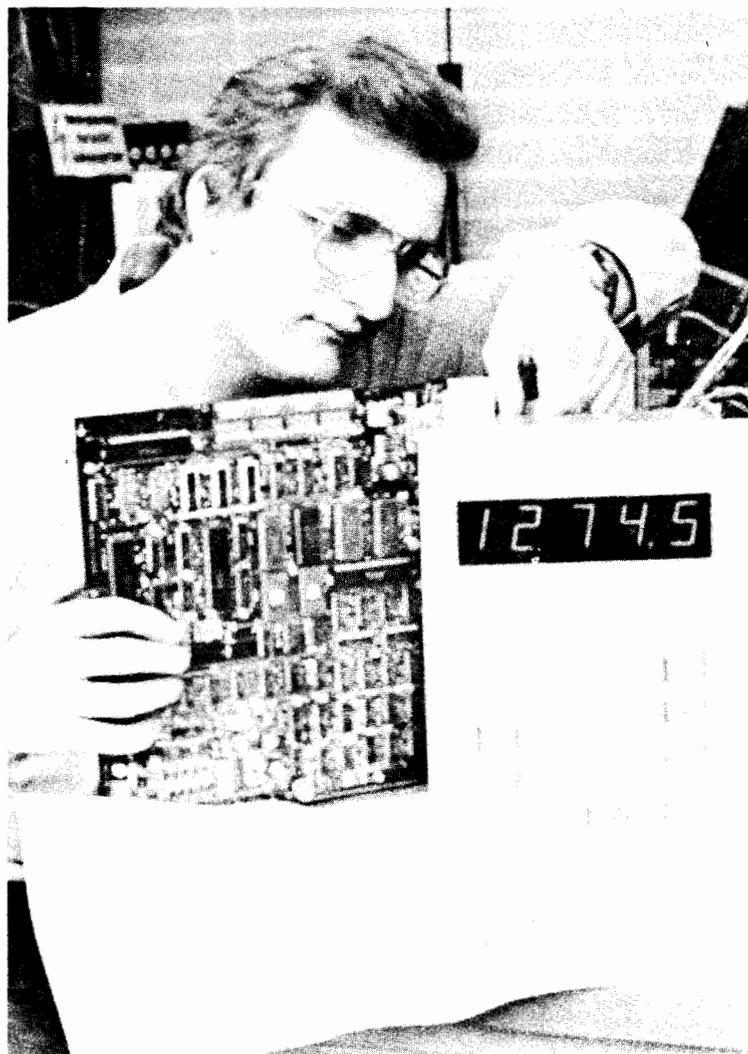
### El sistema dual de las relaciones industriales alemanas

El sistema de relaciones industriales en la RFA se caracteriza por su llamada estructura dual de la regulación de las condiciones del trabajo y de los conflictos entre capital y trabajo.<sup>2</sup> El Estado juega un papel importante: por un lado garantiza y limita la *autonomía de negociación colectiva* de los sindicatos y las agrupaciones empresariales (en la que hubo un avance importante de los sindicatos después de la Primera Guerra Mundial); por otro lado, estructura por ley el *espacio de actuación* para la llamada *codeterminación* de los Consejos de Empresa como la segunda columna central del sistema de relaciones industriales. Refiriéndome al primer pilar, el sistema de la negociación colectiva, cabe destacar el carácter *centralizado* de las negociaciones contractuales: en total tenemos 16 sindicatos únicos por rama, afiliados a la Federación Alemana de Sindicatos (DGB), con una membresía de 7.7 millones. Aparte de la DGB hay un Sindicato Alemán de Empleados (DAG) con 500 mil afiliados, y una Asociación Alemana de Funcionarios del Estado (DBB), con 800 mil afiliados —las dos últimas agrupaciones no juegan un papel importante en el sistema de relaciones industriales—. En total, 40% de la población ocupada está sindicalizada. Los sindicatos se autofinancian totalmente, mediante una cobertura del 1% del salario negociado.

Entre 80 y 90% del empresariado está agrupado nacionalmente en la Asociación Federal de Asociaciones Alemanas de Empresarios (BDA) y por ramas en 47 asociaciones sectoriales. Los contratos colectivos normalmente se negocian entre las agrupaciones correspondientes a nivel regional o nacional y para una rama entera. Esto ya refleja el alto grado de centralización de la negociación colectiva, en la que el Estado normalmente no interviene. Además, las huelgas tienen que ser decididas por mayoría de dos tercios o tres cuartas partes de la membresía correspondiente, y aprobadas por los órganos centrales. La duración de los contratos colectivos varía entre uno y tres años. Como consecuencia, la tasa de días perdidos por huelgas es muy baja en comparación con la mayoría de los países capitalistas industrializados. El nivel más importante de la negociación colectiva no es el de la empresa, sino el regional o nacional, por ramas. Un resultado importante de esto es que las diferencias salariales tanto por rama como por región son comparativamente reducidas.

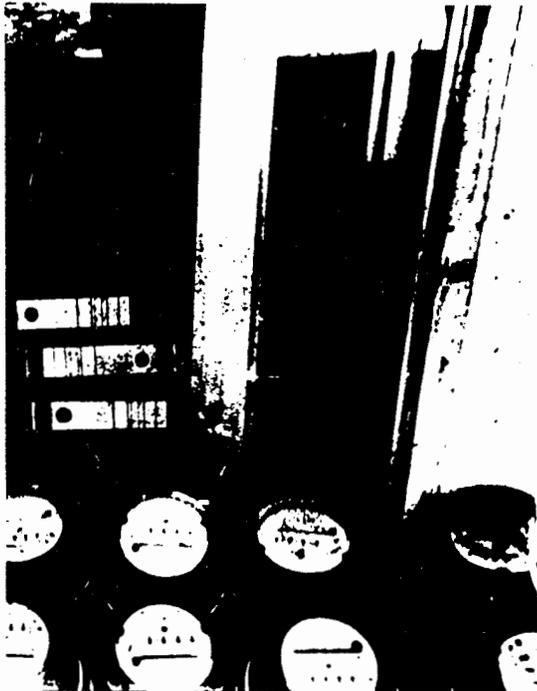
En este espacio de contratos colectivos nego-

ciados entre sindicatos y agrupaciones empresariales actúan los Consejos de Empresa. A diferencia a la negociación colectiva, en la que no rige ninguna ley, este sistema de codeterminación se basa en una Ley de la Constitución de la Empresa (de 1972). Los trabajadores, tanto los obreros como los empleados, independientemente de su afiliación o no a un sindicato, pueden elegir y ser elegidos para el Consejo de Empresa. Este Consejo de Empresa tiene varios derechos: primero, el derecho de ser informado (en caso de inversiones, de cambios de las instalaciones, de reclutamiento de personal, etc.); segundo, de ser escuchado (acerca de las formas concretas de cambios técnicos-organizativos, del despido individual, etc.); y tercero, tiene derechos de codeterminación, es decir, posee un veto cualificado (por ejemplo, para la instalación de sistemas técnicos, que puedan servir para el control de la intensidad del trabajo personal, en el otorgamiento de horas extras, en despidos en masa, etc.). Los Consejos de Empresa también tienen la



obligación de vigilar el cumplimiento de las leyes y contratos colectivos vigentes y pueden negociar acuerdos con la empresa en todos los asuntos relacionados al trabajo, excepto los ya regulados en los contratos colectivos.

Los dos pilares centrales del sistema de relaciones industriales en la RFA —por un lado, la negociación colectiva relativamente centralizada entre agrupaciones fuertes y más o menos independientes del Estado, y, por otro lado, el tratamiento más concreto y diario de asuntos y conflictos laborales mediante los Consejos de Empresa, que se basa en una ley—, facilitan tanto un alto grado de generalización de las condiciones de tra-



bajo y de procedimientos en la solución de conflictos como un tratamiento muy concreto de problemas cotidianos en la empresa y en el puesto de trabajo. Entre los dos pilares, sindicatos fuertes e independientes y Consejos de Empresa, hasta ahora se puede constatar cierto mecanismo de reforzamiento mutuo: por una parte, los sindicatos únicos de rama disfrutaban de la fuerza legal de los Consejos de Empresa, porque primero les quitan y liberan de muchas negociaciones cotidianas y, segundo, los sindicatos tienen mucha influencia sobre los Consejos (80% de los miembros de los Consejos de Empresa pertenecen a la DGB). Por otra parte, los Consejos de Empresa obtienen primeramente de los sindicatos recursos importantes de poder (como son los de información, capacitación y asesoramiento, relación con otros Consejos de Empresa, etc.) y, segundo, pueden basar su labor en los contratos colectivos negociados por los sindicatos

y posteriormente adaptarlos y mejorarlos.

Esta breve caracterización, corre el riesgo de haber expuesto una visión un poco funcionalista del sistema alemán de relaciones industriales. Pero, sin lugar a duda, no se podría entender el por qué de la relativa estabilidad de este sistema sin mencionar la configuración específica de sindicatos únicos de rama independientes y fuertes, un sistema de negociación colectiva bastante concentrado y la existencia de Consejos de Empresa legales en los que los sindicatos tienen una gran influencia. El alto grado de institucionalización real de este sistema puede explicar el hecho de que en Alemania Federal los trabajadores y sus sindicatos no sufrieron derrotas y debilitamientos tan notorios como en otros países capitalistas. Ante los retos de una crisis económica, de una coyuntura política desfavorable para los trabajadores y de la fuerte modernización industrial, mostraron su capacidad para desarrollar una política no solamente defensiva, sino que también ofensiva a través de un diseño propio del cambio industrial.<sup>3</sup> En seguida presentaremos algunos ejemplos de esta política sindical ante la modernización industrial.

#### La política sindical ante la modernización industrial

En primer lugar se tiene que constatar que como en muchos países capitalistas industrializados, también en Alemania Federal tanto el gobierno cristiano-demócrata-liberal, que tenemos desde 1982, como los empresarios y sus agrupaciones en los años ochenta, trataron de cambiar las relaciones de fuerzas a costa de los trabajadores y sus sindicatos. Pero también cabe destacar que ni el Estado ni el capital intentaron romper con el sistema institucionalizado de relaciones industriales arriba descrito. Por ejemplo, en contra de las demandas de pequeños empresarios por una total flexibilización de la negociación colectiva, la asociación federal de los empresarios se expresó en favor del mantenimiento del sistema centralizado con algunos matices flexibilizantes.

Con base en esta continuidad de las características estructurales del sistema de relaciones industriales, los sindicatos —sobre todo el Sindicato del Metal, el cual con dos y medio millones de afiliados es el más grande y más importante— empezaron a modificar su política de negociación colectiva: de una política *cuantitativa* y puramente defensiva, que se concentra en la regulación de las condiciones de la venta de la fuerza del trabajo, están desarrollándose hacia una política *cualitativa*, que intenta influir y moldear la modernización industrial en su nivel técnico, organizativo y laboral. Presentaremos dos ejemplos de este cambio.

### Nuevas formas de remuneración

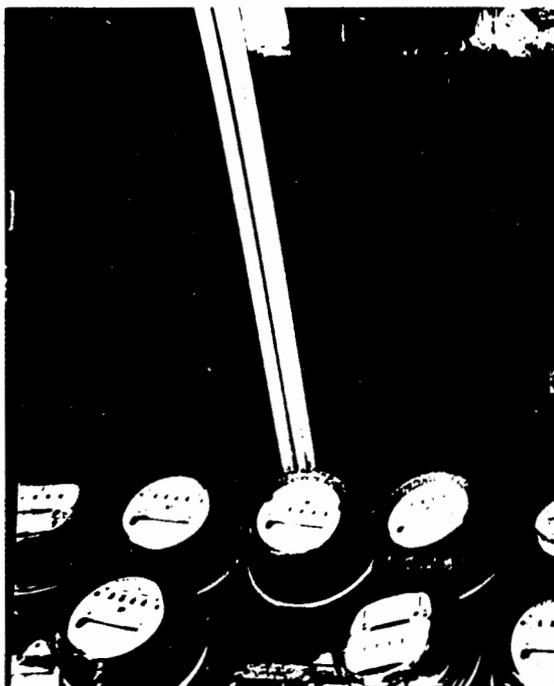
Los sindicatos alemanes nunca se habían opuestos frontalmente a los cambios técnicos u organizativos, siempre que existieron garantías para la seguridad de los puestos de trabajo y del nivel de salarios. Ejemplo de ello es que nunca se opusieron tan fuertemente a una movilidad interna de mano de obra, como ocurrió en países con una larga tradición de *job demarcation*. Países como Inglaterra, Estados Unidos y también México se caracterizan por una definición rígida de puestos de trabajo y de los movimientos horizontales y verticales de la mano de obra entre estos puestos. Resulta que, en estos sistemas, gran parte de la fuerza negociadora de los sindicatos por empresa se debe al control sobre la demarcación de los puestos individuales de trabajo. Un ejemplo clásico es Inglaterra: en cada empresa estaban y en muchos casos todavía están representados diferentes sindicatos gremiales, por ejemplo, el sindicato de electricistas, el de plomeros, el de cerrajeros, etcétera. Dadas estas circunstancias, la defensa de las demarcaciones entre los puestos es fundamental tanto para los trabajadores (que así aseguran su trabajo) como para los sindicatos (que así mantienen su influencia y membresía). En Estados Unidos y en México el sistema de una demarcación rígida de los puestos de trabajo no se debe a la existencia de sindicatos gremiales, sino a los sistemas de remuneración y de derechos en el trabajo por antigüedad o por escalafón.

A diferencia de estos sistemas, en Alemania la remuneración siempre se había orientado más conforme las cualificaciones personales de los trabajadores y no solamente a partir de los puestos específicos que ocupan. Esto tiene que ver con la larga tradición de una formación profesional dual —es decir alternando en la empresa y en una escuela técnica pública— e institucionalizada, que dura entre dos y tres años y medio y abarca unas dos terceras partes del total de los trabajadores. Resulta que la oficialía y su correspondiente certificado de formación profesional, son ejes centrales de toda la estructura salarial en Alemania Federal.<sup>4</sup> El grupo salarial de los oficiales también fungió como punto de referencia para la definición de los niveles salariales a destajo y de la mano de obra semicualificada, mientras que el contenido de estos grupos salariales se elaboró con base en puestos individuales de trabajo y de métodos analíticos.

Frente a la modernización industrial aquí se puede observar un cambio cualitativo de la política salarial de los sindicatos: en vez de la valoración de puestos y de actividades individuales de trabajo, actualmente la remuneración se orienta cada vez más no por puestos aislados del trabajo, sino por sistemas o grupos de trabajo y por las personas y

sus cualificaciones. Esto quiere decir, por ejemplo, que varias actividades similares están agrupadas en un mismo "sistema de trabajo", que a su vez fija cierta remuneración. Otra tendencia es que el trabajador está pagado según su "currículum personal", independientemente de las actividades específicas que efectúe. Por una parte, esto permite a las empresas una gran flexibilidad y movilidad de la mano de obra; por otra parte, y desde el punto de vista de los trabajadores y sus sindicatos, esta situación facilita al menos un aseguramiento del nivel salarial, una política de cualificación de la mano de obra y nuevas formas del trabajo.

**Mientras que en México, en el conflicto de**



**Minera Cananea, los obreros se opusieron fuertemente al llamado "milusos" como una forma de abuso para la mano de obra, los sindicatos en la RFA ahora persiguen una política totalmente diferente: ven la anchura del empleo, la movilidad interna del trabajador, no como una amenaza, sino como una oportunidad para un trabajo polivalente y menos restringido.<sup>5</sup> En la RFA hay contratos colectivos, aunque todavía son excepcionales, que prescriben que las formas de la organización del trabajo deben garantizar la utilización real de las cualificaciones personales existentes y que tienen que favorecer la cualificación continua en el trabajo, impidiendo un "desgaste" de cualificaciones, lo que implicaría una decualificación. De esta manera la política salarial no solamente responde a nuevas formas del trabajo, sino también funge como impulso para tales. Aparte de esto se están adaptando e integrando los criterios y los mecanis-**

mos de remuneración para obreros y empleados.

Resumiendo la política remunerativa de los sindicatos alemanes, se puede registrar un cambio desde la valoración del trabajo según actividades y puestos impersonal hacia una valoración según grupos de trabajo y según las cualificaciones y competencias personales. Esta política salarial está ligada a la política sindical frente a las nuevas formas del trabajo, que vamos a tratar ahora.

#### *Nuevas formas de trabajo: Grupos de trabajo y Círculos de Calidad*

Hasta principios de los años ochenta, sólo una parte de la izquierda sindical trataba el tema del trabajo en grupos como una forma de concientización y democratización del trabajo, mientras que el dictamen mayoritario en los sindicatos era el rechazo total de estas nuevas formas del trabajo. Pero después, irónicamente, no tuvo éxito esta izquierda sindical, que puso este tema a la orden del día en todos los sindicatos, sino la ofensiva de los empresarios en este campo, quienes presionaban a los sindicatos para tomar una posición propia. Esta política autónoma se desarrolló durante los años ochenta con el resultado de que los sindicatos ahora favorecen una política organizativa de trabajo en grupos más o menos homogéneos y con un alto grado de autonomía, cualificación y creatividad en el trabajo. Resulta que la respuesta dominante de los sindicatos frente al intento del capital de aumentar el rendimiento del trabajo vía nuevas formas de organización, actualmente no es la de rechazo total, sino la de influir en las formas concretas de los grupos, en el sentido de controlar la intensidad del trabajo, de mantener o aumentar el nivel salarial y de mejorar la calidad del trabajo.

Casi lo mismo ocurrió con el tema de los círculos de calidad. Después de una postura negativa total desde principios de los años ochenta, la política sindical cambió: los sindicatos y los Consejos de Empresa se dieron cuenta que no tenían las posibilidades de impedir la introducción de los círculos de calidad; por esta razón empezaron a tratar de influir en los mecanismos concretos correspondientes a su trabajo. El Consejo de Empresa de la Volkswagen, por ejemplo, dictaminó los círculos de calidad como "una entrada posible hacia la codeterminación en el nivel del puesto de trabajo". En 1983 aprobó un convenio con la compañía Volkswagen sobre círculos de calidad, que entre otros aspectos regula lo siguiente: primero, el Consejo de Empresa participa en todas las decisiones centrales acerca del trabajo de los círculos de calidad, como son los métodos de su trabajo, la elección de los moderadores, etcétera; segundo, el Consejo de Empresa está informado sobre todos los temas tratados y los participantes de los círculos;

tercero, el Consejo de Empresa o el personal a su cargo puede participar en las reuniones de todos los círculos; y cuarto, todos los cambios técnico-organizativos o de la política laboral importantes, que surgen del trabajo de los círculos de calidad, tienen que ser negociados con el Consejo de Empresa.

Ahora bien, el caso de la Volkswagen no es representativo, porque esta compañía siempre ha jugado un papel de vanguardia muy discutido en la regulación empresarial de nuevos asuntos laborales. Hay ramas y regiones en las que las condiciones concretas de las nuevas formas de trabajo introducidas por las empresas no están reguladas o influidas por un sindicato o un Comité de Empresa fuerte. Pero, en general, se tiene que advertir que, en una perspectiva comparativa, los sindicatos y los Consejos de Empresa en Alemania Federal influyen bastante desde una posición de relativa fuerza y estabilidad sobre las regulaciones concretas tanto del trabajo en grupos como en los círculos de calidad.

No obstante, estas nuevas formas de trabajo traen consigo problemas fundamentales para los sindicatos y los Consejos de Empresa, porque cuestionan o ponen en peligro el sistema dual tradicional de las relaciones industriales antes descrito: una parte de la expresión y de la negociación de los intereses de los trabajadores está "descentralizado" hacia los puestos y, respectivamente, a los sistemas de trabajo. Esto puede resultar o en una mayor dispersión y segmentación de las condiciones de trabajo y su correspondiente regulación o en una mejor representación de los intereses y un mejor tratamiento de los conflictos en el área laboral. Actualmente empieza un debate sobre una reforma a la Ley de la Constitución de la empresa para introducir la codeterminación en el puesto o sistema de trabajo, pero esto está lejos de ser clarificado, menos aún de ser realizado.

#### Conclusiones

Ojalá que los dos ejemplos de transformaciones en la política sindical frente a la modernización industrial sirvan para mostrar el cambio de una política cuantitativa y defensiva hacia una política cualitativa, capaz de influir en los procesos modernizantes sin que este cambio cuestione los rasgos generales del sistema de relaciones industriales. No es posible tratar todos los campos importantes de los cambios en el sistema de relaciones industriales y de la política sindical frente a la modernización industrial. Para abarcar esto se tendría que hablar de la política de los sindicatos para influir en la elaboración de nuevos sistemas técnico-organizativos de producción, como son los sistemas

“  
El alto grado de institucionalización real de este sistema puede explicar que en la RFA los trabajadores y sus sindicatos no sufrieron derrotas y debilitamientos como en otros países capitalistas  
”

flexibles de manufactura (FMS), sistemas desenchados de montaje, sistemas informatizados de diseño auxiliado por computadora (CAD) o de planificación y dirección de la producción, entre otros.<sup>6</sup> También se tendría que hablar de las tendencias, expresadas en el Sindicato del Metal, para incidir cada vez más en los asuntos del *qué* producir, es decir, habría que preguntar por la racionalidad de la producción de armas, de automóviles privados en abundancia o de productos ecológicamente no aceptables.

Lo que importa destacar es que, dadas las características estructurales del sistema de relaciones industriales en la RFA, los sindicatos fueron capaces de defender los intereses de sus afiliados y de los trabajadores en general ante los retos de la modernización industrial, porque transitaron de una política defensiva, concentrada en la regulación de las condiciones de la venta de la fuerza del trabajo, hacia una política ofensiva-cualitativa, que trata de influir en y moldear el proceso de producción y de trabajo como tal. Cabe mencionar que este cambio no se observa en todos los sindicatos: por ejemplo, los sindicatos de la minería y de la química son más "conservadores" en este aspecto que los del metal o del servicio público, transporte y tráfico. En estos últimos se puede registrar la creciente influencia de los nuevos movimientos sociales y una apertura tendencial hacia el Partido de los Verdes, lo que a mediano plazo podría cambiar el carácter socialdemócrata de los sindicatos alemanes.

Aparte de la relativa estabilidad del sistema de relaciones industriales y de las ventajas evidentes de la reorientación de la política sindical, también encontramos problemas y riesgos de los que cabe mencionar al menos dos.

Primero, se puede notar una tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva, en otras palabras, hacia la "empresarialización" de las condiciones de trabajo y de los mecanismos de regulación. Ya se mencionó en el contexto de las nuevas formas del trabajo. Un paso muy importante en el sentido de una descentralización y de una flexibilización se dio con la reducción a 37 horas de la jornada de trabajo: el contrato colectivo fijó que las formas concretas de la reducción del tiempo de trabajo, es decir, reducción diaria o semanal o cuatrimestral, tienen que negociar los Consejos de Empresa con la empresa o la compañía. Aparte de que los Consejos de Empresa estaban cargados con tareas que antes eran reguladas en la negociación colectiva, esta descentralización y "empresarialización" de partes de las negociaciones trae consigo el peligro de un "sindicalismo de empresa" y de un desequilibrio en el sistema dual de sindicatos y Consejos de Empresa. En una visión más amplia se discute el riesgo de una segmenta-



ción creciente de la economía y de la fuerza de trabajo, dando como resultado sectores muy estables y con condiciones de trabajo buenas por un lado y sectores con condiciones muy precarias del trabajo por otro (como por ejemplo, el de proveedores y empresas pequeñas).<sup>7</sup>

Segundo, se tiene que tomar en cuenta los riesgos que implica esta política de no solamente defender las condiciones de la venta de la fuerza del trabajo, sino también de influir en la gestión patronal de una forma de *Co-Management*. Aunque ni los sindicatos ni los Consejos de Empresa tienen el poder real de cogestionar o de determinar, ellos están involucrados y de cierta forma se integran en los objetivos de la productividad y de la competitividad de las empresas. Aunque hasta el momento y en comparación con otros países esta estrategia, obviamente para la gran mayoría de los trabajadores, tenía más ventajas que desventajas en las circunstancias concretas de una economía capitalista-competitiva y creciente mundial. No será fácil cambiar esta política de *Co-Management*, cuando estas circunstancias cambien y requieran otra respuesta.

Finalmente, esta política de intromisión no solamente en las condiciones cuantitativas de la venta de la fuerza de trabajo, sino también en los asuntos del *qué* y del *cómo* de la producción tiene sus peligros y riesgos, pero tal vez no exista otro camino más fácil.

## Notas

<sup>1</sup> Regini, M. y Sabel, C., "Los procesos de reestructuración en la Italia de los años 80". En: *Sociología del Trabajo*, Siglo XXI Editores, Madrid, núm. 6, 1989, pp. 3-20.

<sup>2</sup> Para una visión global véase Streeck, W., *Industrial Relations in West Germany: Agenda for Change*. Discussion Papers, IIM/LMP 87-5, Wissenschaftszentrum, Berlín, 1987.

<sup>3</sup> Véase Sorge, A. y Streeck, W., *Industrial Relations and Technical Change: The case for an Extended Perspective*, Discussion Papers, IIM/LMP 87-1, Wissenschaftszentrum, Berlín, 1987.

<sup>4</sup> Véase Pries, Ludger, "La transformación del trabajo industrial en España y en la RFA". En: *Sociología del Trabajo*, Siglo XXI Editores, Madrid, núm. 2, invierno 1987-1988, pp. 81-99.

<sup>5</sup> En una perspectiva comparativa véase: Pries, Ludger, "Calificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: el concepto de 'estrechez del ámbito empresarial' en España", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 41, 1988, pp. 81-114.

<sup>6</sup> Véase, Pries, L. y Trinczek, R., *Modernisation of Manufacture in the FRG: Management Strategies at a Time of Change in Technology, Work Organisation and Personnel Policy*, Short Country Study for OECD-SME, Erlangen/Paris, 1989.

<sup>7</sup> Véase Schmidt, R. y Trinczek, R., "Standardized and Differentiated Working Hours in the Context of an Increasing Deregulation of Working Conditions. The West German Experience", en: Buber Agassi, J. y Heycock, S., (Ed.), *The Redesign of Working Time: Promise or Threat?*, Berlín, 1989, pp. 129-136. T

# Diez Problemas del Sindicato Alemán

Andrei S. Markovits

**P**ara los sindicatos de la República Federal de Alemania (RFA), como para sus colegas de otros países del mundo industrializado, la situación ha cambiado radicalmente a partir de la crisis de la mitad de los años setenta. Los numerosos desafíos que en el curso del último decenio han modificado profundamente el mundo del trabajo, tanto en la RFA como en el resto de Europa, tienen como eje fundamental la transformación de la solidaridad en las luchas sindicales, tanto en el mercado del trabajo como en la arena política. En toda Europa se han perfilado inequívocamente graves amenazas contra las formas de solidaridad del mundo del

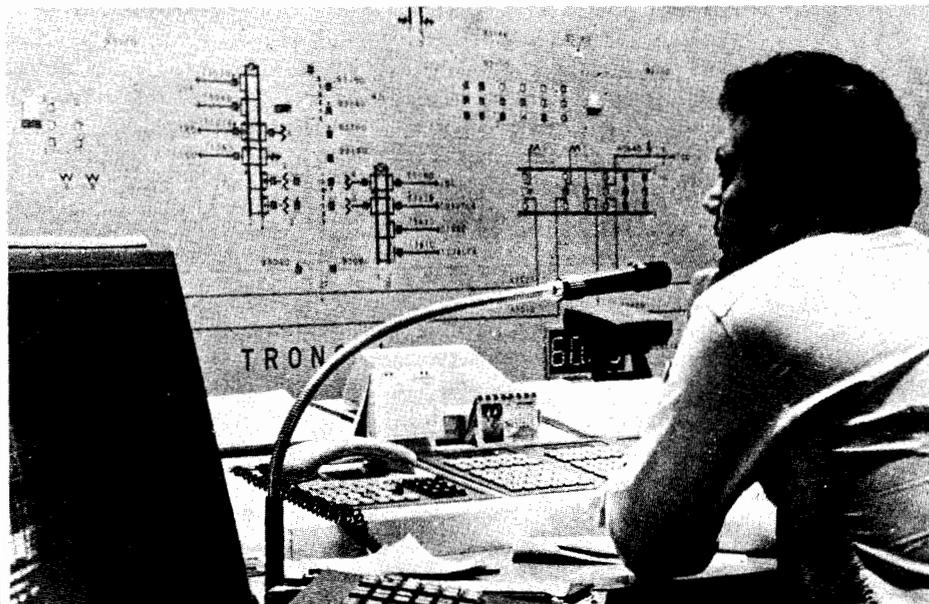
ANDREI S. MARKOVITS es profesor de la Universidad de Boston y del Centro de Estudios Europeos de Harvard. El artículo que reproducimos es parte de un trabajo más amplio aparecido en: Missiroli, Antonio (coord.), *Modernizzazione e sistema politico. Italia e Germania Federal a confronto*, Editori Riuniti, Centro di Studi e Iniziative per la Riforma dello Stato, *Materiali e atti*, núm. 13, Roma, febrero de 1989.

trabajo y contra la “vieja” izquierda que había dominado la política progresista desde comienzos del presente siglo, cuando el desarrollo de la producción en masa en la esfera industrial y la participación política en gran escala, habían creado lo que definíamos como sociedad moderna.

Esta erosión de la solidaridad del trabajo es un fenómeno que se constata en cualquier lugar. Mientras la rapidez y el vigor de este proceso varía enormemente de un país a otro —lo que dice mucho acerca de la historia de la economía política de cada país y de la eficiencia de las políticas y de las estrategias adoptadas por su movimiento obrero— se observa prácticamente desde cualquier lugar un ataque contra la forma tradicional de la solidaridad, impulsado “desde arriba” y “desde abajo”. El ataque desde arriba se expresa en la nutrida serie de intentos neoconservadores y neoliberales de hacer “retroceder” al Estado como actor fundamental —terreno y árbitro del conflicto social— en favor del mercado. Este pronunciado desplazamiento hacia una nueva mercantilización de áreas cruciales de la vida pública, que se habían desmercanti-

lizado en el contexto del pacto posbélico fundado en la participación del trabajo (*labor-inclusive*) —pacto que constituía uno de los acuerdos políticos fundamentales para la legitimación del dominio de clase en el mundo capitalista avanzado—, ha debilitado objetivamente no sólo la tradicional solidaridad del trabajo, sino que ha sido a menudo proyectado subjetivamente con este fin.

El segundo ataque, desde abajo, representado por los llamados “nuevos” movimientos sociales (el de las mujeres, el pacifista, ambientalista, y los movimientos de barrio, por citar sólo algunos de los protagonistas más notables de esta abigarrada y descentrada coalición), han puesto en discusión también algunos de los aspectos de la solidaridad del trabajo, aunque con intentos muy distintos respecto a los de las fuerzas neoconservadoras y neoliberales. Este desafío “desde abajo”, fundado a menudo en la visión de un movimiento obrero —y sobre todo de sus representantes sindicales y políticos— demasiado burocratizado, demasiado tímido y carente de coraje y de imaginación, ha llegado a constituir una amenaza de gran magnitud a la



hegemonía del movimiento obrero, como principal fuerza progresista en la política europea durante buena parte del siglo XX.

Quiero mencionar algunos problemas —tradicionales y recientes—, a los cuales los sindicatos de la República Federal de Alemania han tenido que enfrentarse en esta época de movimientos e incertidumbres.

#### Problema 1. El movimiento sindical unitario

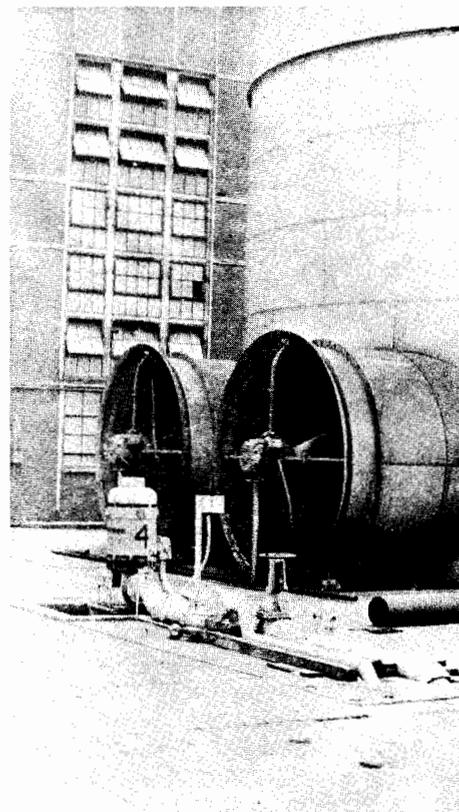
No hay duda de que este pilar fundamental del sistema de relaciones industriales de la RFA, conquistó grandes beneficios para el mundo del trabajo (considerando sobre todo las tragedias de los años de Weimar), pero es evidente también que esta solución global ha conducido, en algunas circunstancias cruciales, a una aguda “despolitización”. Principalmente durante la “crisis socialdemócrata” de los años setenta, cuando los sindicatos no lograron ejercer sobre el Partido Socialdemócrata Alemán (SPD) una presión suficiente para promover con vigor las políticas auspiciadas por ellos. Gracias a la existencia de una estructura sindical unitaria, no ha sido posible atribuirle al

SPD la responsabilidad de sus actos que concernían al mundo del trabajo. El elevado porcentaje de afiliados al sindicato que simpatizan con los dos partidos democristianos (CDU-CSU), ha impedido en numerosas ocasiones una movilización en la arena política. Pero si bien es cierto que esta vertiente cristiano-conservadora incrustada en el seno del movimiento sindical alemán occidental, es la que impidió a los gobiernos Kohl, de los años ochenta, a lanzarse a una acción de destrucción del sindicato similar a la que se realizó en Estados Unidos y en Gran Bretaña durante el mismo periodo, también es cierto que el movimiento sindical unitario ha dado al mundo del trabajo alemán mucha fuerza, pero, en proporción, escaso poder.

#### Problema 2. El sindicato como asociación voluntaria

El problema de los *free riders* ha representado siempre un grave infortunio para la existencia de los sindicatos alemanes. Sobre todo al inicio de los años del *boom*, entre finales de los años cincuenta y al inicio de los sesenta, cuando numerosas personas que habrían podido inscribirse al sindicato se

abstuvieron de hacerlo porque gozaban de todas las ventajas y beneficios conquistados por los sindicatos, sin estar obligados a pagar las cuotas sindicales ni someterse a las demás obligaciones colectivas impuestas por la solidaridad sindical. Se ha desarrollado, de esta manera, una cultura del parasitismo que ha dificultado verdaderamente la solidaridad sindical, tanto en los periodos del *boom* como en los de crisis. En una época de grandes cambios sociales y de flexibilidad en el lugar de trabajo, ha cobrado fuerza gradualmente la tendencia de considerar al sindicato como algo de lo cual se podría prescindir o, directamente, que es irrelevante, como se ha observado, por cierto, en otros países capitalistas avanzados. Los modelos basados en decisiones racionales proporcionan interpretaciones válidas acerca de los motivos, el movimiento y el mundo en el cual es probable que los trabajadores se inscriban al sindicato o prefieran mantenerse alejados de él.



### Problema 3. La institucionalización de las relaciones industriales

Este mecanismo, que indudablemente ha proporcionado una considerable fuerza y estabilidad al mundo del trabajo, previendo los conflictos y regulando la negociación, ha obstaculizado sin embargo la movilización de los sindicatos en el área política, más que en el lugar de trabajo. Este sistema estimula la despolitización de los conflictos y transforma a los sindicatos en partidos empeñados no en la lucha política, sino en las controversias legales. A este problema se articula estrechamente el que sigue.

### Problema 4. El doble sistema de representación obrera en las relaciones industriales

No obstante la existencia de una sobreposición del 85% entre el personal del sindicato y el de los Consejos de Empresa (*Betriebsräte*), y a pesar del traslape estructural entre estas dos columnas fundamentales de la representación del trabajo en la RFA, el simple hecho de que existan dos organismos distintos y separados comporta rivalidad, divisiones periódicas y distinta representación de los intereses. En síntesis, mientras la legitimación de los sindicatos deriva de la representación nacional y multindustrial de un gran número de trabajadores, los Consejos de Empresa responden en primera instancia a su fábrica o empresa local. Está ampliamente demostrado que, especialmente en una fase de gran fluidez y flexibilidad en los lugares del trabajo, la fuerza centrífuga propia de este doble sistema de representación da lugar a tendencias "microcorporativas", que amenazan claramente la amplia y total solidaridad de la cual se hacen portadores los sindicatos. Si en conjunto éstos han logrado evitar la proliferación de un sindica-

lismo de empresa, no hay duda sin embargo que esta cultura de la *doble fidelidad* ha generado para el sindicalismo alemán, en esta época de incertidumbre económica, una serie de problemas organizativos y estratégicos.

### Problema 5. Las rivalidades y los enfrentamientos al interior del sindicato

Respetando la tradición de la izquierda europea, el movimiento sindical alemán occidental continúa viviendo el enfrentamiento entre "radicales" y "moderados", o bien —como lo he definido en otra parte— entre "activistas" y "promotores del acomodamiento". El primer grupo —compuesto en buena parte, sino es que exclusivamente, por los sindicatos de los metalmecánicos, de los tipógrafos y el de los empleados del comercio, bancarios y aseguradoras—, consideran que el papel del sindicato es el de colocarse a la vanguardia del cambio social, más allá de los confines inmediatos de la vida de fábrica. Los sindicatos "activistas", sobre todo en una fase de movimiento y de incertidumbre, juzgan que su tarea es la de crear una coalición política progresista alrededor de temas que conciernen a la contratación colectiva, la política económica y las reformas sociales, llevando esto más allá de la clientela propia del sindicato. Los sindicatos "activistas" piensan que es tarea suya reafirmar la solidaridad del trabajo como *clase*, reforzándola con la inserción de elementos de los "nuevos" movimientos sociales, empeñados mutuamente en realizar profundas reformas sistémicas de carácter progresista.

En cuanto a los sindicatos "promotores del acomodamiento", representados por la llamada "banda de los cinco" —los sindicatos de los químicos, de la construcción, de los mineros, de la industria alimentaria y de la tex-

til— su concepción se basa en la maximización del bienestar de sus afiliados, aquí y ahora. En vez de considerarse la vanguardia de un movimiento progresista fundado sobre los principios universales de la solidaridad, estos sindicatos subrayan el primado de los intereses particulares ligados a la empresa individual respecto de los intereses de clase y del movimiento. Contrariamente a sus colegas "activistas", que interpretan su rol como un constante desafío al sistema dominante en todos sus aspectos, los sindicatos "acomodaticios" quieren adaptarse a las condiciones existentes. Juzgan que esta estrategia es la mejor vía para maximizar los beneficios de su clientela natural. Esta aproximación lleva a los "acomodaticios" a formar coaliciones políticas muy distintas, dado que ellos (a diferencia de los "activistas") confían menos en las alianzas con los "nuevos" movimientos sociales, privilegiando, por el contrario, a los partidos políticos tradicionales, en primer lugar al SPD.

### Problema 6. El déficit de representación más allá de la tradicional clientela sindical: los trabajadores masculinos, alemanes y calificados

Este es un problema que siempre ha preocupado al movimiento sindical alemán desde sus albores, en el siglo XIX. Los "cuellos blancos", las mujeres, los jóvenes, los empleados públicos y los trabajadores de las pequeñas empresas, han estado siempre subrepresentados en la vida sindical alemana. Hasta tiempos recientes no se había realizado en la RFA ningún intento serio para extenderse a estos grupos y conquistar su participación en la política sindical. La autopercepción universal de los sindicatos alemanes, que se han considerado siempre los representantes de *todos* los

trabajadores (por lo tanto también de los no sindicalizados), no favorecía ciertamente un proselitismo más agresivo entre los trabajadores no sindicalizados. También la prohibición constitucional de cualquier forma de adhesión involuntaria y no consciente ha obstaculizado una iniciativa sindical en esa dirección. Los sindicatos alemanes harán bien en dedicarse a desarrollar una campaña dirigida a esta clientela hasta ahora subrepresentada, si no desean transformarse, hacia finales de siglo y del milenio, en organizaciones obsoletas.

#### Problema 7. La existencia de una elevada desocupación

Ya sea que se trate de una variable coyuntural o estructural, la presencia permanente de una desocupación relativamente elevada ha sido la mancha más indigna de la economía alemana en los años ochenta. Esta dolorosa condición ha debilitado no sólo la posición del mundo del trabajo en el contexto político del país, sino que ha agravado además la ya precaria posición del sindicato, introduciendo otros dos factores nocivos: en primer lugar, la desocupación está distribuida de manera desigual entre las distintas regiones, con zonas septentrionales del país que son golpeadas por una calamidad que no tiene comparación en las regiones meridionales. Tradicionales bastiones industriales, como la afamada área del Ruhr, han sido golpeados por una grave desocupación derivada de una reestructuración industrial global que ha vuelto no competitiva sus producciones (el acero y los astilleros, por ejemplo). Se ha configurado así una situación poco envidiable donde las áreas que ostentan las mayores tradiciones obreras (y una concomitante presencia política socialdemócrata) han llegado a ser las regiones estructuralmente más afectadas del país. Sindicatos y socialdemócrata-

tas se encuentran, pues, frente a las desventajas acumuladas por la geografía y acentuadas por la industria.

En segundo lugar, la desocupación ha asumido una dimensión tecnológica que pocos expertos estaban en posibilidades de predecir. Ante la introducción masiva de nuevas tecnologías, que invaden prácticamente cualquier esfera de la vida moderna, los sindicatos se han encontrado improvisadamente frente a un problema que a duras penas podían comprender, y tanto menos combatir con nuevas estrategias. En este campo, el debate al interior del sindicato se ha hecho más intenso y también más provechoso en los últimos años, creando grandes expectativas de que los resultados de estas discusiones puedan entrar a formar parte de las estrategias concretas del sindicato y de la contratación colectiva.

#### Problema 8. La rápida proliferación de las nuevas tecnologías

No existe duda de que la llamada "tercera revolución industrial" está por cambiar prácticamente todos los modos de producción. Las nuevas tecnologías han comenzado a crear nuevas condiciones de trabajo que conducen a una reconceptualización del trabajo mismo. Este impresionante desarrollo es acompañado por un decidido incremento del escepticismo entre los trabajadores hacia los aspectos ventajosos de estas nuevas tecnologías en la esfera de la producción y de reproducción de ellos mismos. La vieja lógica de la izquierda, que veía en el desarrollo tecnológico una condición *sine qua non* del crecimiento económico (la cual era, a su vez, una necesidad absoluta para cualquier tipo de justicia distributiva y de igualdad humana) ha perdido casi completamente su validez desde mediados de los años ochenta. Con la destrucción de los

viejos paradigmas, debido en gran medida a la naturaleza profunda de la crisis económica de la mitad de los años setenta y a la emergencia paralela de los "nuevos" movimientos sociales, el mundo del trabajo se ha visto impotente en cuanto a la capacidad de formular estrategias adecuadas para resistir de manera constructiva el asalto de las nuevas tecnologías. Hoy, los sindicatos que intentan encontrar respuestas a la altura de los retos, están inquietos también por muchas inseguridades e incertidumbres acentuadas por el desarrollo de problemas que discutiremos en seguida.

#### Problema 9. La obstinada proliferación de nuevos estilos de vida

Uno de los cambios más profundos de los últimos veinte años ha sido la constante confusión de las relaciones, en algún tiempo claras, entre trabajo y tiempo libre; entre trabajo asalariado como parte del sistema capitalista y trabajo no mercantilizado (en buena parte externo al sistema); entre trabajo heterónimo y trabajo autónomo. En parte como consecuencia de las desafíos provocados por los acontecimientos de finales de los años sesenta, en parte como respuesta a la profunda crisis económica de los años setenta y en parte, también, gracias a los imponentes cambios culturales y de comportamientos determinados por la presencia de los "nuevos" movimientos sociales y de sus instituciones políticas en los años ochenta, continuamos asistiendo a una profunda transformación de la cultura tradicional de la clase obrera. Se trata, en efecto, de la desaparición definitiva del viejo ambiente de referencia socialdemócrata, que ha sido la espina dorsal de la izquierda alemana. En sintonía con los análogos desarrollos que se producen prácticamente en todos los países capitalistas avanzados, en los

“  
**Mientras la legitimación de los sindicatos deriva de la representación nacional y multindustrial de un gran número de trabajadores, los Consejos de Empresa responden a su fábrica o empresa local**  
 ”

cuales —como en la República Federal de Alemania— las viejas fidelidades de izquierda están perdiendo importancia en las esferas de la producción y de la reproducción, el movimiento sindical de la RFA se encuentra continuamente enfrentado a una situación en la que aún hay obreros que no tienen ninguna “cultura de clase”.

Parte de lo que ha sido definido como “postmodernismo” comporta precisamente este declinamiento de la cultura obrera en la fábrica y en la familia. El desafío tecnológico y organizativo a los métodos de producción fordista han modificado las relaciones sociales al interior de la fábrica, determinando la formación de nuevas solidaridades. Lo mismo ha ocurrido en el campo de la reproducción. Los lugares tradicionales de socialización de la clase obrera —como la cantina del barrio, el club de la porra de fútbol, el local del sindicato, la sala de lectura de la sección del SPD, y hasta la parroquia— han desaparecido prácticamente, cediendo su puesto a una cultura juvenil globalizada (de adhesión a los valores mayoritarios o de oposición), a la televisión y a otras formas de entretenimiento electrónico (las salas de billares y de *videogames* son excelentes ejemplos de esta nueva forma de comunicación internacional). Los horizontes, así como la movilidad geográfica, han cambiado radicalmente. Los jóvenes viven cada vez más las distancias no con base en los kilómetros, sino al tiempo que transcurre para recorrerlos en el automóvil, el avión u otros medios de transporte y comunicación. A ello se agregan los cambios profundos de los modos de vida que se han difundido prácticamente por todos los rincones del mundo capitalista avanzado en los últimos veinte años, y que dan cuenta de la formación de nuevas solidaridades que han transformado radicalmente el significado del término “familia”.

Para completar el cuadro, es importante citar las profundas consecuencias que el feminismo ha tenido en la colectividad del trabajo, tanto en el puesto de trabajo como en la casa. No existe probablemente otra herencia del mundo postsesentaiocho que haya alimentado de manera tan significativa el desafío postmoderno a todas las solidaridades tradicionales, como el movimiento feminista. Y el mundo del trabajo no ha permanecido de ninguna manera al margen de este reto.

“  
**El desafío tecnológico y organizativo a los métodos de producción fordista han modificado las relaciones sociales al interior de la fábrica, determinando la formación de nuevas solidaridades. Lo mismo ha ocurrido en el campo de la reproducción**  
 ”

#### **Problema 10. Las tensiones de los sindicatos con “su” partido, el SPD**

Como hemos visto, las disputas entre sindicatos y partidos del trabajo no son nuevas. Esta observación es válida también para la situación de la RFA, en donde los sindicatos y el SPD han sido aliados incómodos desde los albores del movimiento obrero alemán, hace más de un siglo. El partido ha tenido siempre intereses más allá de los sindicatos, y viceversa. Sin embargo —como ha sido ampliamente demostrado por las asperezas de la reciente confrontación entre los sindicatos y la joven estrella en ascenso, Oskar Lafontaine—, las divergencias entre el sindicato y el partido han alcanzado hoy un nivel cualitativo poco común en la historia del trabajo en la RFA. La agudeza de las tensiones tiene que ver precisamente con los cambios aquí descritos, e inciden profundamente tanto en las instituciones como en la arena en la cual operan. Por ello, los sindicatos y el SPD luchan por superar la molesta crisis de identidad que sufren desde la segunda mitad de los años setenta. El éxito final de esta lucha no está claro, en absoluto, en este momento, pero no puede haber ninguna garantía de que el partido optará una vez más por la protección de su confiada ala sindical, juzgándola como la estrategia más segura para mantener su hegemonía como principal sujeto de la política progresista en la RFA. Después del advenimiento de los Verdes, en los primeros años de los ochenta, el SPD no puede darse más este lujo. No intento sostener con ello que los socialdemócratas abandonarán sus nexos con el sindicato y se transformarán en algo completamente distinto. Quiero simplemente señalar que, en las actuales condiciones de la política interna de la RFA —a la que se suman los grandes cambios que tienen lugar en Europa y en la economía política global—, es más que proba-

ble que los intereses de los sindicatos y los del SPD continúen divergiendo con mayor frecuencia e intensidad que en el pasado. Ambas partes deberán dar por descontada la tradición de sostenimiento recíproco.

Las consideraciones hasta aquí expuestas indican que los sindicatos, en la RFA y en otros países, deberán afrontar la desintegración de sus viejas y experimentadas solidaridades y la aparición de otras nuevas, así como formular estrategias que no sólo los hagan capaces de atraer esas nuevas solidaridades, sino que contribuyan activamente a crearlas. El mundo del trabajo no puede continuar reivindicándose como el único tutor del espacio de las reformas políticas y de la política progresista en virtud de una pasada hegemonía en este campo. Ni los sindicatos ni los partidos poseen ya automáticamente tal hegemonía. Ambos deben demostrar que están a la altura de los tiempos si no quieren que su pretensión de vanguardia en la política reformista aparezca como una madeja de palabras huecas, aceptadas por un número cada vez menor de ciudadanos.

Los sindicatos podrán salir adelante en esta difícil empresa, sólo si logran adaptar rápidamente una de sus principales contribuciones históricas a las condiciones actuales de la vida pública: me refiero al gran éxito obtenido por los sindicatos en la colectivización del riesgo, tanto en la esfera del trabajo como, por extensión, en la privada. Después de todo, la auténtica razón de ser del sindicato ha sido la de hacer del riesgo padecido por el trabajador individual una carga compartida, asumida colectivamente a través de una organización constituida en nombre de una totalidad.

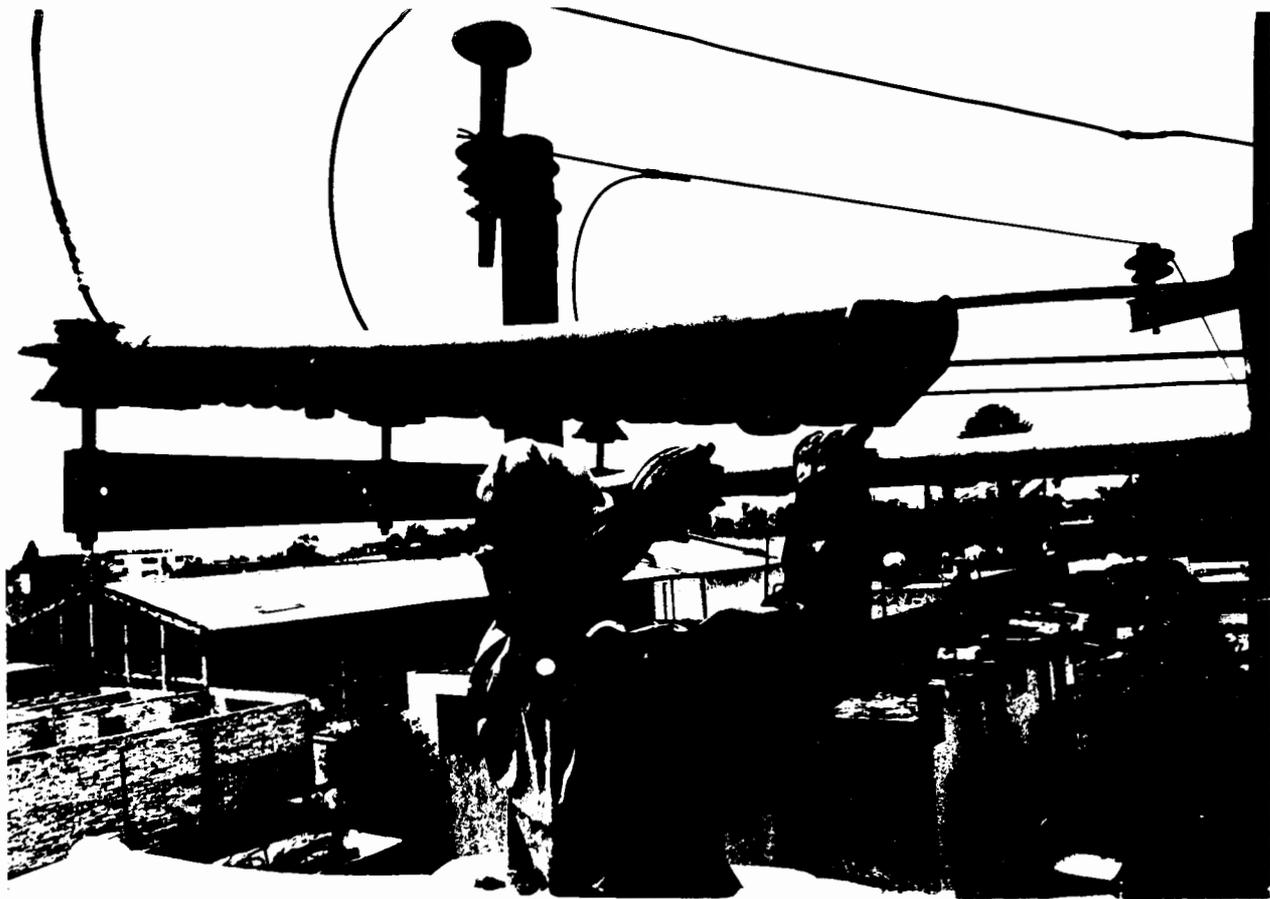
Los riesgos cambian naturalmente con el tiempo, y hoy son distintos de los que había hace veinte años, para no hablar de los de un siglo atrás, pero continúan preocupando a la gente: esto no



ha cambiado. Si los sindicatos y la izquierda logran identificar los riesgos actuales y del mañana y por lo tanto a movilizar a la gente con el propósito si no de derrotarlos por lo menos detenerlos, habrán contribuido enormemente al relanzamiento del trabajo como protagonista esencial del espacio

de la política progresista. Queda por ver si algún sindicato —el alemán occidental en particular— podrá realizar un proyecto tan ambicioso. No obstante, vale la pena intentarlo. τ

Traducción: Horacio Vázquez.



**D**os polos sindicales han surgido en este año: la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBES) y el Frente Sindical Nacional en Defensa de los Derechos Laborales y Constitucionales de los Trabajadores. El primero agrupa a sindicatos afiliados al Congreso del Trabajo mientras que el segundo a organizaciones independientes.

A pesar de sostener tácticas sindicales diferentes y puntos de vista coyunturalmente opuestos, llama la atención, sin embargo, la coincidencia de sus planteamientos formales que el futuro se encargará de dilucidar. Por lo pronto, cada quien continuará marchando por su rumbo teniendo ante sí el espectro de la crisis sindical.

## Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios

[...]

### Capítulo segundo. Principios, objetivos y estrategias

Artículo 5. La Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios reconoce como principios que basan su organización:

1. La emancipación política, económica y social de la clase trabajadora.
2. La democracia y la autonomía sindicales.
3. La no reelección consecutiva de sus dirigentes.
4. La no integración ni intervención como organismo en partido político alguno y el respeto a la libre afiliación política de sus miembros.
5. La acción organizada, unitaria, la negociación y el diálogo así como todas las formas de lucha consignadas constitucional y legalmente.
6. Pugnar por los derechos fundamentales de los trabajadores:
  - a) El derecho a la libre asociación.
  - b) El derecho al salario constitucional.
  - c) El derecho de huelga.
  - d) El derecho a la libre manifestación de las ideas.

Artículo 6. Los objetivos que sustenta la Federación son:

- a) La vigencia del orden constitucional en todos los aspectos de la vida política, económica y social del país.
- b) La superación política, económica y social de la clase trabajadora.
- c) La autonomía sindical respecto al gobierno, las empresas, los partidos políticos y en general de los intereses ajenos o contrarios a los de la clase trabajadora.
- d) La autonomía y el respeto mutuo entre sus organizaciones y hacia las demás organizaciones de trabajadores, nacionales e internacionales.
- e) El estímulo de la solidaridad y la fraternidad entre los trabajadores a nivel nacional e internacional.
- f) La unidad como una de las grandes aspiraciones históricas de la organización de los trabajadores.
- g) La democracia como régimen político para el país y para el sindicalismo y la democratización del movimiento obrero.

h) La transparencia como rasgo destacado de los procedimientos internos de la organización de los trabajadores.

i) La participación consciente y combativa de los trabajadores en los procesos de cambio productivo, político y social y por consiguiente, su capacidad de incidir en la definición del desarrollo del país.

Participación en la definición de opciones, propuestas, iniciativas y programas relacionados con las áreas productivas y de servicios que involucran a la federación y con la política económica del gobierno.

Participación de los trabajadores y sus organizaciones en la modernización productiva y política del país.

j) La soberanía de la nación por la vía de la integración nacional, de la producción y el desarrollo económico independiente. Rechazo al intervencionismo y al hegemonismo en todas sus expresiones.

k) La solidaridad en la lucha contra la explotación, la desigualdad, la marginación, la pobreza, la ignorancia y pugnar por la superación de los niveles educativos de los trabajadores y por el derecho a la capacitación permanente.

l) Participación de los trabajadores en la propiedad, organización y administración de las empresas como medio para garantizar su eficiencia y su vinculación con los intereses nacionales.

Pugnar por la administración racional, eficiente y honesta de las empresas de interés público y evitar que éstas se constituyan en un fin político o económico en beneficio exclusivo de intereses privados.

Pugnar por el fortalecimiento y ampliación de los sectores público y social de la economía, como instrumentos idóneos para alcanzar la soberanía nacional.

Cualquier desincorporación de entidades paraestatales debe ser plenamente justificada por el gobierno ante la nación, demostrando el agotamiento de otras opciones; y realizándola, en su caso, en forma concertada con los sindicatos.

m) Pugnar por incrementos reales de salario.

n) Defensa del derecho de huelga.

o) Rechazo a la requisa como instrumento neutralizador de la huelga.

p) Defensa de la contratación colectiva, de su exclusividad y del principio de bilateralidad entre las relaciones laborales.

q) Defensa de la materia de trabajo.

r) Buscar nuevas formas políticas y jurídicas de organización, participación, expresión y lucha de los trabajadores.

Pugnar por la búsqueda y el ejercicio de instrumentos colectivos de propuesta, negociación y lucha de las organizaciones que representa.

Discusiones e intercambio de experiencias contractuales, laborales y organizativas de los sindicatos miembros de la Federación.

Establecer comunicación y vínculos con organizaciones del movimiento sindical nacional e internacional para intercambios de experiencias y acuerdos.

Artículo 7. Los métodos de lucha que usará la Federación serán: la concertación, el diálogo, el mitin, la manifestación pública, la propaganda, la huelga, la huelga por solidaridad, las alianzas y coaliciones, y todos los demás medios lícitos que sean necesarios para la defensa de sus intereses.

Artículo 8. Independientemente de las reuniones estatutarias de la Asamblea Nacional y del Pleno del Comité Ejecutivo Nacional, los comités ejecutivos de los sindicatos pertenecientes a la Federación se reunirán por lo menos una vez cada dos meses para examinar el resultado de sus luchas y, con pleno respeto a la autonomía de cada organización, examinarán fraternalmente la estrategia seguida con el propósito de determinar las medidas de solidaridad adecuadas para la consecución de sus fines. Igualmente revisarán con detenimiento los planes y estrategias de los patrones y los resultados que hubiesen alcanzado o traten de alcanzar.

### Capítulo tercero. Afiliación, derechos y obligaciones

Artículo 9. Podrán ser miembros de la Federación todas aquellas organizaciones sindicales que así lo soliciten, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) Entregar una solicitud de ingreso al Secretario General, que deberá contener:
  1. Acta de la asamblea sindical en donde se compruebe la voluntad democrática de los trabajadores para ingresar a la Federación.
  2. Exposición de motivos para ingresar a la Federación.
  3. Compromiso de conocer y asumir los principios, objetivos y estatutos de la Federación.
- b) El Secretario General entregará a cada una de las organizaciones federadas el protocolo de ingreso, para su análisis. Las organizaciones federadas remitirán por escrito su voto razonado sobre la solicitud de ingreso de que se trate.
- c) Una vez emitidos los dictámenes de todas las organizaciones federadas, se aprobará o rechazará en principio la solicitud de ingreso, en todo caso, esta decisión estará sujeta a la ratificación o rectificación de la Asamblea Nacional.
- d) La aprobación de la solicitud de ingreso será con el 50% + 1 de los votos de las organizaciones federadas activas en la asamblea nacional.

[...]

## Frente Sindical Unitario en Defensa de los Derechos Laborales y Constitucionales de los Trabajadores

La estrategia económica y laboral diseñada por el gobierno se inscribe principalmente en los acuerdos y negociaciones que a últimas fechas se han pactado con el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y sus subsidiarias. Estrategia que ha abierto las puertas de la economía mexicana a nuevas inversiones transnacionales pero con la condición en lo laboral de sanear la planta productiva y reformular las condiciones de trato hacia las organizaciones sindicales y las reivindicaciones alcanzadas.

Por otro lado la estrategia contenida en el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE) de alguna manera ha logrado detener los índices inflacionarios, pero sigue recayendo sobre las espaldas de los trabajadores de mayor responsabilidad en la manutención de este acuerdo cupular que sólo ha beneficiado a los empresarios.

La realización de este esfuerzo por constituir el Frente Sindical de Defensa de los Derechos Laborales y Constitucionales de los trabajadores se inscribe en la lucha general que libra la clase obrera por mejorar sus condiciones de vida, por la recuperación económica y por el respeto pleno a los derechos laborales consagrados en el artículo 123 Constitucional.

La actitud arbitraria que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha tomado para "resolver" los planteamientos jurídicos del sector obrero, es pareja para todos los sectores de la clase obrera mexicana. Con esto, crece la inquietud sobre la inseguridad laboral y obliga al destacamento obrero a conjuntar esfuerzos por coaligarse para enfrentar unido el golpeo jurídico y directo contra sus organizaciones sindicales.

Para esto, los sindicatos que estamos verdaderamente interesados en la defensa de los derechos laborales y constitucionales de los trabajadores, hemos discutido inicialmente la urgente necesidad de organizarnos en un Frente Sindical con las siguientes características:

1. Un frente sindical independiente de todos los partidos políticos, con pleno respeto a la autonomía de cada sindicato que decida integrarse.
2. Un frente donde puedan participar todas las organizaciones sindicales sin distinción de siglas, de centrales o de posiciones ideológicas, políticas o religiosas.
3. Un frente donde se practique la democracia, anteponiendo las mayores coinci-

dencias a las diferencias y que los acuerdos se den a través de la discusión franca y abierta y se destierran las decisiones cupulares.

4. Un frente solidario con todas las organizaciones sindicales que se encuentren en lucha por la reivindicación de los derechos de los trabajadores.

5. Un frente donde la representación sea real y formal para avanzar en las formas de alianza con otros sectores como el campesino y el popular.

En este sentido, para avanzar en lo que nos es común a todos los sindicatos, se trabajará para desarrollar una estrategia que nos permita luchar por las siguientes demandas:

1. Por el salario constitucional para los trabajadores en activo y jubilados y pensionados.

2. Por la recuperación del poder adquisitivo.

3. Por el respeto a los derechos laborales, de asociación, de contratación colectiva y huelga.

4. Por la instauración de la democracia en todos los ámbitos del sindicalismo mexicano.

5. Por la participación de los trabajadores en la toma de decisiones a nivel nacional y en la estructura Productiva Nacional.

6. Por la ampliación de la planta productiva nacional.

7. Por la defensa de nuestra independencia económica y por la soberanía nacional.

De lo anterior se desprende la necesidad de dar una organicidad a este Frente creando las siguientes instancias para el trabajo hacia la constitución formal:

1. Un Consejo Permanente de Coordinación, donde cada sindicato estará representado por compañero(s) acreditado(s) y con representatividad.

2. La creación de Comisiones de Trabajo para la atención cotidiana de las necesidades del Frente y la problemática que se pueda presentar. Se constituyen inicialmente cinco comisiones:

—De Organización

—De Relaciones

—De Finanzas

—De Prensa y Propaganda

—De Asesoría Jurídica.

# La Socioideología Antiempresa

Daniel Villavicencio

Philippe Bernoux,  
*La sociologie des organisations*,  
Editions du Seuil,  
París, 1985, 378 pp.

**E**l desarrollo alcanzado por las organizaciones e instituciones en el mundo del trabajo, en el actual contexto de cambio, interpela de manera cada vez más incisiva a quienes hacen sociología. La empresa, corolario de las diferentes formas de organización —tayloristas, paternalistas, burocráticas o las flexibles—, constituye el espacio privilegiado de las relaciones sociales del trabajo. Sin embargo, la sociología del trabajo pocas veces reconoce la necesidad de analizar este espacio. ¿Olvido histórico, falta de herramientas conceptuales o persistencia de una socioideología antiempresa?

Haciendo uso de los postulados fundamentales del “análisis estratégico de las organizaciones” (M. Crozier y E. Friedberg)

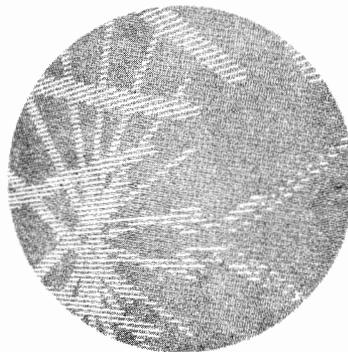
y del modelo interaccionista (R. Boudon), Bernoux explica, en la primera parte del libro, el fundamento de los comportamientos del individuo en el contexto organizacional. En la segunda parte analiza una docena de ejemplos del fenómeno organizacional, los problemas que se presentan y la manera de resolverlos. A través del marco conceptual desarrollado, el autor nos remite al análisis concreto de fenómenos organizacionales concretos. No se trata de la construcción de una nueva teoría de la organización, sino de hacer valer su poder explicativo, en un esfuerzo metodológico por vincular la teoría con la práctica (sociológica) y por desmitificar la

organización misma, en tanto objeto oscuro e inexpugnable para la sociología del trabajo.

La interrogante de la cual parte Bernoux es: ¿cómo analizar la organización (aquí la empresa), las relaciones conflictuales que la caracterizan, los comportamientos de los individuos que la componen, su estructura, su dinámica, etcétera? Estrategia, cultura, actor social, poder y otros tantos conceptos que conforman el lenguaje de la sociología de las organizaciones, son cada uno definidos de manera sencilla, a la vez que adquieren una función explicativa para resolver la interrogante.

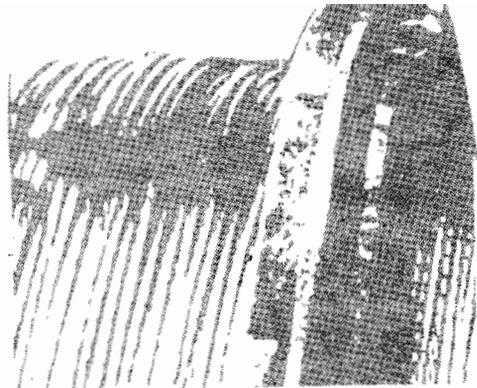
Frente a la manera tradicional de concebir la organización como respuesta a coacciones objetivas externas (Taylor), Bernoux propone estudiarla como un fenómeno autónomo, como una “construcción (*construit*) contingente” con sus propias reglas de funcionamiento. A su vez, la concepción de los individuos como “actores” que traen consigo múltiples motivaciones, orientaciones, afectividades y estrate-

Philippe Bernoux  
**La sociologie  
des organisations**  
édition



Inédit

DANIEL VILLAVICENCIO, sociólogo,  
es profesor de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.



gias, capaces de interpretar y actuar en determinado momento de manera autónoma —lógica del actor—, pone en tela de juicio aquellos análisis que se detienen en la estructura formal (por ejemplo, el organigrama, la división de tareas) y aquellos que privilegian la utopía de una organización racional (Fayol).

La hipótesis explicativa de Bernoux es que los objetivos individuales no están ni por encima ni sometidos, sino más bien en compromiso con los objetivos de la organización. Así, las normas de comportamiento desarrolladas por los individuos en el seno de la organización, son el resultado de la interacción de actores que comparten una situación (el proceso de producción, por ejemplo). De ahí la importancia de recurrir a los conceptos de identidad y cultura.

La identidad es aquello por lo que el actor se define él mismo socialmente. La cultura, en el análisis de Bernoux, hace poca referencia a los valores en sí mismos y más bien connota la capacidad de los individuos de movilizar sus conductas y establecer relaciones entre sí. La cultura de un grupo —los trabajadores de una fábrica, por ejemplo—, es resultado de tres dimensiones: sus historias personales, su experiencia laboral, etcétera; la situación de trabajo propiamente dicha (puesto de trabajo, tareas); y la situación estratégica de las relaciones de poder (estrategias del

patrón, del sindicato, enfrentamientos particulares, etcétera). Bajo esta concepción de cultura e identidad, queda descartada la hipótesis, ampliamente difundida, de que por el hecho de pertenecer a un mismo taller o categoría de trabajo, los trabajadores comparten necesariamente objetivos y estrategias con respecto al proceso de producción y la empresa.

En su búsqueda por explicar el fenómeno organizacional, Bernoux logra interpelar al lector sobre el elemento por el cual se traduce la vida de un grupo: la acción, y más concretamente el fenómeno del cambio. ¿Por qué los trabajadores establecen relaciones solidarias en su enfrentamiento cotidiano con el proceso de producción o por qué aceptan el cambio técnico a pesar del constreñimiento que ello significa?, ¿por qué y cuáles son los mecanismos “informales” que emergen en las relaciones de trabajo, en contraposición a la organización concebida por la empresa?; más aún, estos mecanismos informales ¿son efectivamente un

contrapeso a la organización “racional” del trabajo? Son estas preguntas que tienen posible solución, a través del análisis organizacional que propone el autor. El cambio (organizacional y/o técnico) no es aquí el producto de una decisión jerárquica ni de una imposición externa, sino más bien resulta de las formas de regulación del sistema de relaciones: de estrategias, de normas de comportamiento y de relaciones de poder que conforman la estructura y dinámica de la organización.

Las ideas y conceptos presentados a lo largo del libro, constituyen en palabras de Bernoux, un cuerpo teórico-metodológico de *iniciación* a la sociología de las organizaciones. En efecto, aunque cultura obrera, cultura de la empresa, relaciones formales *versus* relaciones informales, son algunas dimensiones del fenómeno organizacional que, aunque no quedan completamente definidas en el libro, el acercamiento interpretativo que se hace de ellas incitan a ahuyentar la timidez con que la sociología del trabajo aborda la organización y la empresa.

La lectura de *Sociologie des organisations* permite comprender la organización y su dinámica de funcionamiento, pero, además, que no es posible analizar las relaciones de trabajo sin analizar la organización, puesto que trabajo y organización son dimensiones de una misma relación social. r

# Entre la Rigidez Posible y la Flexibilidad Necesaria

Jorge Sandoval

Ferré Masip, Rafael,  
*La fábrica flexible*,  
Marcombo Boixareu  
Editores, Barcelona,  
Colección Productiva,  
núm. 9, 1988, 148 pp.

La configuración de la manufactura del próximo siglo se encuentra ya inscrita en la actividad de la ingeniería industrial de nuestros días. Las empresas se han convertido prácticamente en los "laboratorios de la crisis" y dentro de ellas se experimentan las síntesis de las propuestas adelantadas por economistas, administradores, tecnólogos e ingenieros. No es fácil dar cuenta de este abigarrado panorama que es, de hecho, un terreno de competencia entre proyectos que, privilegian a algunos de los enfoques o dis-

JORGE SANDOVAL, sociólogo, es profesor en la Maestría en Sociología del Trabajo de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

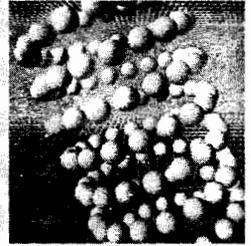
ciplinas presentes en la organización empresarial, sugieren formas de salida a la crisis productiva.

La ambición, desde que la ingeniería industrial hace su aparición en la fábrica, de diseñar un "autómata total", es decir, un sistema maquinista que pudiese hacerse cargo del conjunto de las actividades propias de la producción de mercancías, parece encontrar, en este fin de siglo, los instrumentos que la podrán concretar. El diseño de las relaciones entre tecnologías que se habían desenvuelto de manera relativamente autónoma, ha hecho posible la aparición de la fábrica con automatización integral de sus funciones. La aplicación de la informática, la microelectrónica, el diseño de materiales y la robótica al sistema de "manufactura" es una tarea que la ingeniería viene precisando desde los años cuarenta.

Rafael Ferré Masip nos ofrece en su libro un excelente trabajo de prospección en el campo de la ingeniería de la producción. La obra se aleja de toda visión simplista de la evolución productiva y éste es quizá uno de sus princi-

## 9 La fábrica flexible

Rafael Ferré Masip



PRODUCTIVA

pales méritos. Contrariamente a lo que abunda en trabajos ingenieriles de este tipo, Ferré Masip, sin abandonar el terreno técnico propio de su disciplina, somete a discusión las posibilidades de generalización de la fábrica con automatización integral. Al hacer una revisión completa, a lo largo de diez capítulos, de los elementos que entran en juego en el diseño de lo que se ha dado en llamar la *flexibilidad productiva*, el autor nos ofrece casi un manual del "ingeniero flexibilizador". ¿Cuáles son los costos de la automatización? ¿Qué tan flexible debe ser un proceso de producción? ¿Cuáles son los elementos que el ingeniero industrial debe tomar en cuenta al momento de enfrentarse con la necesidad de reestructurar el sistema de fábrica? Ferré Masip es muy claro al plantearse estas preguntas y al desarrollar sus puntos de vista. "La flexibilización se paga" —opina Ferré— y el papel del ingeniero es lograr "un sistema productivo tan rígido como sea posible y tan flexible como sea necesario" (p. 13).

La flexibilización de un proceso de producción es una tarea cara y que exige una tecnología sofis-

movimiento de redefinición de sus cualificaciones y de su posición dentro de la producción.

La fábrica automática será una realidad a través de un complejo proceso de integración de "máquinas de control numérico computarizadas" en módulos, relacionables a su vez en células, hasta llegar a cubrir, en un juego de vínculos sofisticados de distribución de cargas, programación de ciclos productivos y optimización de stocks, al conjunto de la organización fabril.

Este libro es una mina de planteamientos a las "ciencias sociales" preocupadas por las implicaciones políticas del proceso de reestructuración productiva. Ferré Masip acepta, por ejemplo, que existe una dicotomía en la estructura de los empleos de producción flexible. "El sistema — nos dice — ofrece puestos de un rico contenido tecnológico y creativo [...] pero, presenta también sus puntos negros: trabajos en solitario de vigilancia y control, tareas muy repetitivas y aburridas de carga y descarga, de fijación de piezas, trabajo sedentario de horas y horas ante terminales informáticas con una exigencia de atención constante y una sensación de ser esclavo de la máquina" (p. 123). Es un reto que no puede ser obviado. No es posible en este momento cerrar los ojos ante un proceso que, aunque aún poco cierto de sus posibilidades, crea tendencias que serán aprovechadas por las empresas con urgencia de salir airosas de la

competencia que las lanza a la jungla del mercado mundial.

Las ciencias sociales no se han interesado por apreciar el proceso de diseño de las nuevas formas de producción; con mucho, se han conformado con tomarlo como un dato. Los trabajadores, por su parte, no atinan a este desafío que es también el suyo y se encuentran en posiciones de defensa de un orden productivo que ya no tiene vigencia. El problema del diseño tecnológico ha sido desdeñado por los sindicatos y ello parece impedirles el acceso a un espacio político en el que se decide la suerte productiva de sus agremiados.

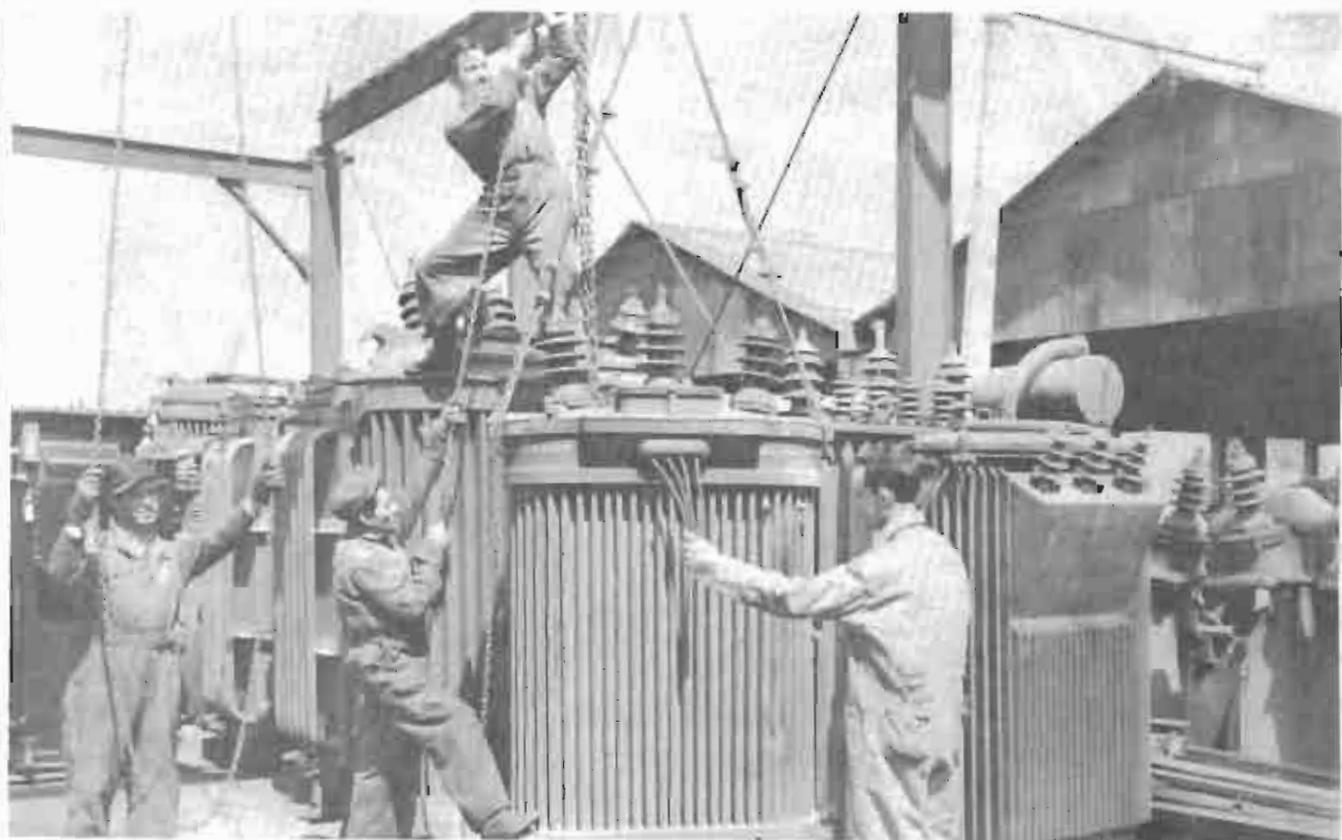
En lo que respecta a las ciencias sociales, su ignorancia de los procesos tecnológicos las conduce a una autoinhibición en los campos de la discusión que hoy están en juego: el de la cualificación del trabajo concebida como terreno de lucha por la gestión del devenir de las potencialidades productivas de la fuerza de trabajo, el de la organización del trabajo que se ha abandonado a la constatación de una pura lógica de descalificación-recualificación que acepta implícitamente un curso determinista, y el del mercado de trabajo, que obsesivamente se ha constreñido a un juego de agregados macroeconómicos que poco lugar dejan al estudio de las estrategias de los agentes. τ

ticada y una reorganización de sus sistemas de gestión que incrementa el monto de la inversión inicial y también el costo unitario de la mercancía y resulta menos productivo que un proceso especializado (p. 35).

Sin embargo, los ingenieros están convencidos de que al flexibilizar, es decir, al "diseñar máquinas con más inteligencia, capaces de adaptarse a un entorno variable de funcionamiento" (p. 18), se está dando respuesta a uno de los elementos cruciales de la crisis de los sistemas productivos en gran serie.

Por su parte, la tecnología de producción flexible presenta diversos estados de desarrollo y, por lo tanto, da lugar a un proceso de obsolescencia de los sistemas tradicionales que se acelera, pues de ahora en adelante sus transformaciones están bajo el dominio de la evolución informática. Ferré Masip reconoce que los niveles de mayor integración automática, como el comprendido dentro del concepto de *full automation* o fábrica automática, existen en la etapa de diseño. Con todo, se encuentran ya en el mercado sistemas que alcanzan la integración de algunas de las funciones de la misma ingeniería, como el diseño, la planificación de operaciones, la gestión de inventarios. Con ello, son las propias actividades de concepción y planificación que se encuentran sometidas a un







Entrevista con Antonio Villalba

# **Cómo se Obtiene un Registro Sindical en el Culo del Diablo**

Janette Góngora

Las Palomas es un aserradero situado en plena sierra, a cientos de kilómetros de la ciudad de Chihuahua. En 1972, era apenas un poblado con unos quinientos habitantes y casas de madera, por donde no había pasado la revolución ni el cardenismo. . . ni la historia. La vida del poblado eran los 140 trabajadores del aserradero y sus familias.

Antonio Villalba, viejo militante sindical, nos narra con todo detalle cómo fue que se obtuvo el registro del sindicato del aserradero, donde hasta un caballo fue defendido como un trabajador con plenos derechos laborales. El sindicato de Las Palomas se alió entonces al Frente Auténtico del Trabajo (FAT), organización que en ese mismo año consiguió el registro ante las autoridades laborales de otros dos sindicatos independientes de las estructuras oficiales: el de la compañía Minera La Perla y el de Escobas La Nacional. Nueve años antes, el FAT había obtenido, de manera sorpresiva, dada la estructura sindical en Chihuahua, el registro del sindicato de la Pepsi-Cola.

**F**uimos por enésima vez a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Chihuahua a registrar al sindicato del aserradero. No había sido fácil, y tal como nos lo imaginamos, nos volvieron a poner miles de trabas.

—Hay una serie de problemas para registrar a ese sindicato —dijo el presidente de la Junta— Ustedes saben que es necesario realizar una inspección en el centro de trabajo y está muy lejos; las vías terrestres son horribles y sólo se puede llegar por avioneta. Yo, francamente, no puedo ir, pero tengo un ayudante que... Bueno, si ustedes insisten y corren con todos los gastos... pues... tal vez podría enviarlo.

—Totalmente de acuerdo —respondí—. Si la inspección es lo único que falta para darnos el registro, adelante, nosotros asumimos todos los gastos.

—Entonces, andando. Les voy a presentar a la persona que hará la inspección para que se pongan de acuerdo.

Era un joven estudiante de leyes y, al parecer, todavía no tenía experiencia en estas cosas. Pero eso no me importaba, si se atrevía a ir al “culo del diablo”, ya era ganancia.

—Vamos a irnos en tren —le dije—. Ahora que, si tú prefieres, nos vamos en avioneta; pero si viajamos en avioneta, nos va a dejar en una pista de aterrizaje lejísimos, como a siete horas del aserradero y de ahí hay que atravesar las montañas caminando toda la noche. La otra opción es irnos en tren, llegar a El Fuerte de Sinaloa, y de ahí irnos en algún camión.

El inspector no daba crédito. Abrió los ojos y quedó mudo un instante.

—Mejor nos vamos en tren, porque las avionetas me dan miedo.

—Hecho —respondí—. Nos vamos hoy mismo a las diez de la noche. Arregla tus cosas y paso por ti a las nueve y media. ¿De acuerdo?

Ese mismo día nos fuimos en el tren pollero que salía de la ciudad de Chihuahua. Se veía entusiasmado y toda la noche platicamos sobre los problemas sindicales, los trámites legales, etcétera. Le comenté que allá, en el aserradero, a los trabajadores no les pagaban en efectivo sino con puros vales hechos en papel estraza, sin sello, sin nada. Para cambiarlos, tenían que ir a la tienda del cacique del pueblo y éste aceptaba el vale porque llevaba la firma del superintendente. Si la gente lo cambiaba por alimentos, les rebajaban 10% del vale, y si querían dinero en efectivo, les descontaba 20%. En pocas palabras —le dije—, se asemeja a una tienda de raya de la época colonial.

La compañía se negaba a pagarles en efectivo porque decía que había muchos asaltantes. Y el

cacique, como tenía mucha feria —porque además era narcotraficante— se llevaba los vales en su avioneta a Chihuahua y allá la compañía se los hacía efectivos. En fin, platicamos de muchas cosas, y cuando llegamos a las barrancas del cobre, como a eso de las seis de la mañana, empezó a pegar un calorcito cabrón y el hombre aquél empezó a estornudar y a estornudar.

—Nada más falta que éste se me enferme —pensé—. No, no puede enfermarse ahora que vamos a la inspección. Pero si se enferma, ¿qué hago? No me importa, enfermo o no, me lo llevo al aserradero a practicar la inspección.

—¿Qué le pasa inspector, le quiere dar gripe?

—No, no se preocupe. Soy alérgico al calor, pero ahora que baje tantito el sol, se me quita el estornudo.

—¡Ahora que baje tantito el sol! —pensé—. Pero si apenas son las seis de la mañana, para mediodía éste se va a morir cuando estemos a cuarenta y cinco grados.

Estornudo tras estornudo, llegamos a El Fuerte de Sinaloa a las tres de la tarde. Se suponía que un camioncito hacía el recorrido hasta el aserradero dos veces por semana, pero ese día, precisamente ese día, se había descompuesto.

—¡Yo me regreso! Si no hay manera de llegar, no es mi culpa.

—Nada de que te regresas, ahorita vemos cómo, pero llegamos a güevo.

Mientras el inspector se detuvo a tomar un refresco, yo anduve preguntando cómo le podríamos hacer para llegar a Las Palomas, hasta que alguien me dio una pista.

—¡Inspector, inspector! Hay una persona que tal vez pueda llevarnos al aserradero.

—Y, ¿quién es?

—El Chamorro

—¿Quiééén?

—El Chamorro.

Ni tardo ni perezoso fui a buscarlo. Era todo un personaje el tal Chamorro. Tenía un puesto en el mercado y una camioneta toda destartada en la que transportaba su mercancía.

—Sí, yo puedo llevarlos, pero será otro día. Ha llovido bastante y los caminos están intransitables. Además, no tengo a quién dejar en el puesto y la mercancía se me va a echar a perder.

Se nos estaba echando pa'trás. Insistía en que había muchos asaltantes en el camino y que sería muy peligroso porque, como había estado lloviendo, la camioneta podría desbarrancarse.

—Pues si no hay quién nos lleve, vo me regreso —insistió el inspector.

—Ya te dije que aquí nadie se raja. Ahora

llegamos, porque llegamos.

El Chamorro, nada tonto, aprovechó la situación y nos condicionó el viaje.

—Bueno, si me pagan dos mil pesos, me lanzo a llevarlos.

—¿Dos mil pesos? ¡Es un dineral!

—Pues sí, pero es muy peligroso. Lo toman o lo dejan.

El inspector se estaba medio ronceando. Así que, en caliente, acepté pagarle lo que pedía.

—Está bien Chamorro, te pago los dos mil pesos, pero salimos ahora mismo.

—Trato hecho. Le aviso a mi familia, le pongo gasolina a la troca y listo, nos vamos tendidos.

Mientras que El Chamorro hacía sus arreglos, nosotros fuimos a comer. Escogí un lugar con sombra, donde no pegara el sol directo, pero el inspector seguía estornudando. Ya nomás cerraba los ojitos y doblaba la cabeza.

—Coma bien inspector, porque todavía falta lo mero bueno.

—Sí, sí, aaaachú. Ya voy, aaaachú.

Salimos de El Fuerte con El Chamorro y dos pariente más que trajo por si la camioneta se atascaba o nos asaltaban en el camino.

—Entre cinco —dijo—, nos iría menos mal.

Y hay vamos, llevando al inspector con su credencial, que nadie sabía qué cosa era, pero, en fin, ahí llevábamos a una autoridad. Llegó la noche y nosotros subiendo y bajando montañas con unos precipicios altísimos. Al circundar una montaña por el lado derecho, la lluvia arreció y la camioneta se patinaba de un lado a otro chisporroteando agua.

—¡Párate Chamorro!, yo me bajo.

—Y a dónde va ir caminando, inspector.

Aquí no vive nadie.

—Me voy para atrás con tus parientes.

—Pero se va a mojar. No ve que está lloviendo.

—Si pero no me importa, porque si la camioneta se cae para un lado, yo brinco para el otro. Así es que párate.

El inspector realmente estaba asustado, y así, asustado, se fue rápidamente para atrás. Iba mojándose y batiéndose de lodo, pero creía que salvaría su vida si la camioneta se volcaba.

Al cruzar los ríos, los cables de la camioneta se mojaban y el motor se paraba. Entonces, con el agua hasta el pecho, la empujábamos para sacarla del atolladero.

—¡Ay, mamá! Mira nada más dónde anda tu licenciadito. ¿Qué van a hacer mis hijos si yo muero aquí? ¡Ay, mamá! Tú que querías que yo estudiara leyes. Cuándo me iba a imaginar que terminaría en esto.

El hombre aquel iba encabronadísimo; no





dejaba de gritar, respingar y estornudar. Como a eso de las doce de la noche llegamos a un lugar donde vendían comida. Despertamos a la señora y nos preparó de comer bien sabroso. Con el espíritu fortalecido por la botana, continuamos el camino. Total, fuimos a dar al aserradero al día siguiente a las siete de la mañana. En cuanto llegamos a Las Palomas, el inspector me dijo:

—Junta inmediatamente a la gente porque vamos a hacer una inspección rápida. Yo tengo prisa por regresar a Chihuahua.

Pero da la casualidad que el día anterior habían tenido una boda en el pueblo y todos estaban pedos, toda la gente hasta la madre. Al secretario general del sindicato, ni con agua lo podíamos mover. Tocábamos las puertas y las señoras abrían diciendo que se acababan de acostar.

—Anoche hubo bailongo y tomaron mucha lechuguilla, ya sabrá señor que pega re duro y ahora ni quién los pueda levantar.

Yo les había advertido que iría con el inspector del trabajo a levantar un acta para conseguir el registro sindical. Entonces las señoras comenzaron a despertar a gritos y cubetadas de agua a sus maridos.

A las once de la mañana logramos juntar a la gente en la escuela; todos cayéndose de borrachos y hablando incoherencias. Ahí estaba el inspector sin creer lo que veía.

—Quieres ir inspeccionando uno por uno, preguntándoles sus nombres, su voluntad, ¿quieres que se identifiquen? Aquí están todos y queremos el registro.

—No, no, rápido, que respondan juntos.

—¿Todos son trabajadores del aserradero? —les preguntó.

—Sí, sí, —contestó la gente.

Rájatelas, ya estuvo la inspección. Se supone que él tenía que inspeccionar a uno por uno, pedirles que se identificaran y pedirles su opinión, pero el hombre llevaba prisa y continuaba estornudando.

—Ahora sólo necesito que el superintendente de la empresa me ratifique que todos éstos son sus trabajadores.

Y ahí vamos a la casa del superintendente. Era un gángster gordo que trataba muy mal a los trabajadores. Sólo que el día anterior también se había emborrachado junto con ellos. Lo despertamos como pudimos y en cuanto abrió los ojos, el inspector se presentó.

—Vengo de la ciudad de Chihuahua. Soy la autoridad del trabajo y quiero hacerle unas preguntas. ¿Toda la gente que hay aquí trabaja en la Compañía?

—¿Dónde más? No me moleste, déjeme dormir —respondió el superintendente.

Al mismo inspector le parecía una pregunta estúpida, en cientos de kilómetros no habíamos pasado por ningún otro poblado en el que pudieran trabajar, pero no quería pasar por alto esta formalidad.

—Bueno inspector, ¿ahora qué falta?

—Nada, nada. Pero ya sabes, ahora tienes que ponerte a mano.

—Claro que nos vamos a poner a mano, inspector, pero cuando nos den el registro. Mientras tanto, ¿por qué no se echa un sueñito? Ya lleva más de cuarenta y ocho horas sin dormir. . .

—No, no. Ahora mismo nos regresamos

—Oiga, pero El Chamorro tampoco ha dormido y él necesita manejar.

—Pues que le ayuden sus parientes, pero yo me regreso hoy mismo.

—Bueno inspector, yo me quedo por acá. Tengo pendiente algunos asuntos que quiero arreglar. Nos vemos en Chihuahua.

Le pagué a El Chamorro sus dos mil pesotes y me despedí de sus parientes. Yo tuve que ir a La Perla, una mina que estaba todavía más adelante, en donde asesorábamos a otro sindicato. Después regresé a Chihuahua para hablar con el presidente de la Junta y todavía seguía poniendo trabas al registro.

—A ver —le dije—, llame al inspector para que me explique qué falta.

El inspector entró a la oficina. Aún tenía ojeras y una cara muy pálida.

—Oye, licenciado, pues aquí el presidente quiere que nos echemos otro viajecito. ¿Tú que opinas? ¿Falta algo?

—No, no —respondió inmediatamente—.

Todo está bien, ya le di mi informe y no falta nada. Todo está en regla, yo no vuelvo a ir.

Así sacamos el registro del aserradero Las Palomas en 1972. Pero el asunto no terminó ahí. Luego demandamos la firma del contrato colectivo y exigimos que el pago fuera en efectivo, como lo establece la ley. Para ello conseguimos que unos policías rurales hicieran una escolta y trasladaran el dinero desde Chihuahua al aserradero. De esta manera, se evitaría la excusa de los asaltos. Cuando exigimos la firma del contrato, hubo algunas amenazas a los trabajadores. Les decían que los iban a despedir, pero como era la misma gente que habitaba el pueblo, pues de dónde agarraban otra gente para que entrara a trabajar al aserradero. Una vez que logramos la titularidad del contrato colectivo, que a la gente le pagaran en efectivo, que les dieran las mínimas prestaciones de la ley, nos dimos a la tarea de organizar a los trabajadores por departamentos. Y ahí empezó el jale.

6

**A las once de la mañana logramos juntar a la gente en la escuela; todos cayéndose de borrachos y hablando incoherencias. Ahí estaba el Inspector sin creer lo que veía**

,

En uno de los departamentos se concentraban grandes cantidades de aserrín, y lo tenían que ir a depositar a unas tolvas. No tenía cadenas o bandas para transportarlo, así que, como podían, lo cargaban y lo sacaban de ahí. Pero un trabajador, nada tonto, llevaba a su caballo y con la ayuda del animal trasladaba el aserrín rápidamente. Pronto aprendió que: “a trabajo igual, salario igual” y comenzó a protestar por el atropello que se cometía con él.

—Yo acarreo tres veces más aserrín que los demás y me pagan igual. Eso no es justo, debo ganar otros dos salarios más.

—Pero entiende —le decíamos—, tú no trabajas más, al contrario, trabajas menos que los otros.

—No sé si trabajo menos, pero lo que sí sé es que produzco el triple. . .

Y tenía razón, pero qué solución le dábamos a su caso. Él traía a su caballo por cuenta propia, nadie lo obligaba. Los compañeros, entonces, propusieron una reunión sindical para tratar el asunto del caballo.

—Yo propongo —dijo alguien—, que al caballo se le consiga un salario por el trabajo que realiza.

—Pero, ¿cómo le vamos a decir al superintendente que queremos un salario para el caballo?

—Así, tal cual: “Superintendente, si este caballo trabaja aquí, pues que tenga también algunos derechos mínimos como el salario. O, ¿acaso no tiene derechos como trabajador que es?”

—No, no es posible plantear eso —les dije.

—Pero se va a morir mi caballo de tanto trabajar y después qué hago sin él. Usted ha dicho que el trabajo debe tener ciertos derechos, entonces, ¿cuáles son sus derechos?

—Bueno, bueno, pues que se vote a ver si estamos de acuerdo.

Francamente no sabíamos que cara iba a poner el superintendente. Yo había defendido los derechos de trabajadores, pero de un caballo. . . que yo me acuerde, nunca.

No sé si agarramos borracho al superintendente, o se le hizo algo natural, el caso es que hasta un convenio con la empresa tuvimos que firmar, y en él se estipuló el salario y la jornada de trabajo del caballo.

Pero ahí no paró el asunto. Alguien dijo que si defendíamos los derechos de un caballo, éste tenía obligaciones con el sindicato, y que su primera obligación, era precisamente la de afiliarse y pagar sus cuotas.

—O qué, ¿queremos un esquirolo en el aserradero? τ

## El Fichero Sobre la Crisis del Sindicato

AZIZ, NASSIF, A. *El Estado mexicano y la CTM*, Ediciones de la Casa Chata, México, 1989.

BENSUSÁN, Graciela y GARCÍA, Carlos, (coord.), *Estado y sindicatos, crisis de una relación*, UAM-X y Fundación Friedrich Ebert, México, 1989.

BENSUSÁN, Graciela y LEÓN, Samuel, (coord.), *Negociación y conflicto laboral en México*, FLACSO y Fundación Friedrich Ebert, México, 1990.

BIZBERG, Ilán, *Estado y Sindicalismo en México*, El Colegio de México, México, 1990.

CARRIERI, Mimmo, "Sindicato in crisis: di rappresentanza o di legittimazione?", en: Antonio Missiroli (coord), *Modernizzazione e sistema politico*, Suplemento del núm.

1 y 2 de *Democrazia e diritto*, Editori Riuniti Riviste, Roma, enero-abril de 1989.

GARCÍA, Carlos y WOLDEMBERG, José, *El sindicalismo de los noventa*, Instituto de Estudios para la Transición Democrática y Fundación Friedrich Ebert, México, 1990.

GARZA, Enrique de la, *El sindicalismo independiente en México*, UAM-I, 1988, mimeo.

HEIMAN, Horst, "Fine del movimento operaio?", en: Antonio Missiroli (coord), *Modernizzazione..., op. cit.*

MARIUCCI, Luigi, "É utile il sindacato oggi?", en: *Politica ed economia*, Fondazione Cespe, Roma, núm. 6, junio de 1989.

NOVELO, Victoria (coord), *De-*

*mocracia y sindicatos*, Ediciones El Caballito-CIESAS, México, 1989.

RUSCIANO, Mario, "Sul problema della rappresentanza sindacale", en: *Giornale di Diritto del lavoro e di relazioni industriali*, Franco Angeli Editore Riviste, Roma, núm. 34, 1987.

TRAUTMANN, Günter, "Crisis della societ! del lavoro e movimento operaio", en: Antonio Missiroli (coord), *Modernizzazione..., op. cit.*

TURONE, Sergio, *Il sindacato nell'Italia del benessere*, Editori Laterza, Roma, 1989.

VARIOS AUTORES, *Las estrategias de las organizaciones gremiales ante los procesos de cambio*, tomo V, Programa Editorial SNTE, México, 1990. τ

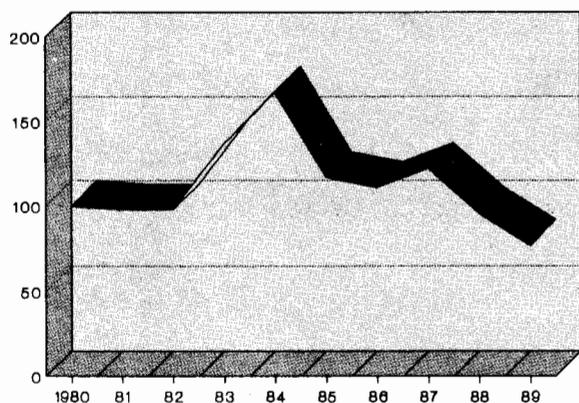
# El Dato

## Evolución del salario mínimo real urbano de América Latina y el Caribe (Índices promedios anuales, 1980=100)

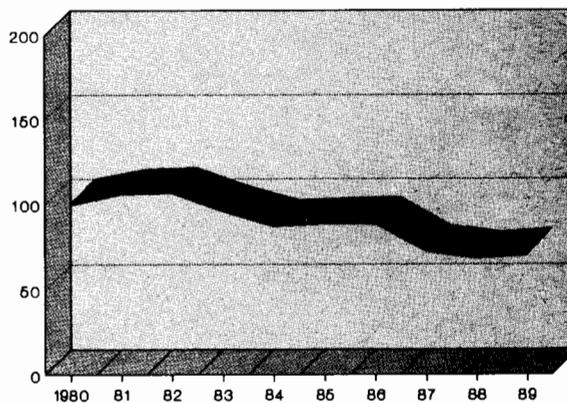
	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
Argentina	100	97.8	97.8	136.9	167.7	117.1	111.1	122.3	95.6	77.1
Brasil	100	106	106.8	95.9	87.4	88.9	89	72.6	68.7	70.6
Colombia	100	98.9	103.6	107.9	113.5	109.4	114.2	113	109.9	110.7
Costa Rica	100	90.4	85.9	99.3	104.4	112.2	118.7	118.6	116.5	116.3
Chile	100	115.7	117.2	94.2	80.7	76.4	73.6	69.1	73.4	79.7
Ecuador	100	86.2	65.9	63.6	62.8	60.4	65	61.4	53.6	42.3
México	100	101.9	92.7	76.6	72.3	71.1	64.9	60.6	53.6	50.7
Paraguay	100	103.9	101.9	94.2	93.8	99.6	108.3	122.6	34.2	140.6
Perú	100	84.2	77.8	89.2	69	60.3	62.5	66.1	57.6	26.7
Venezuela	100	86.2	78.5	73.9	66.5	96.8	92.3	95.3	66.2	68.6

Fuente: Cepal, diciembre de 1989.

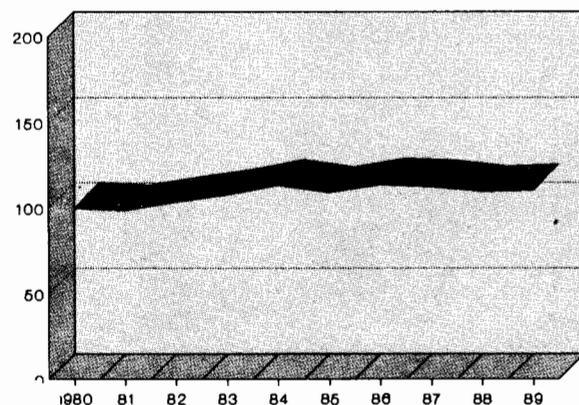
### ARGENTINA



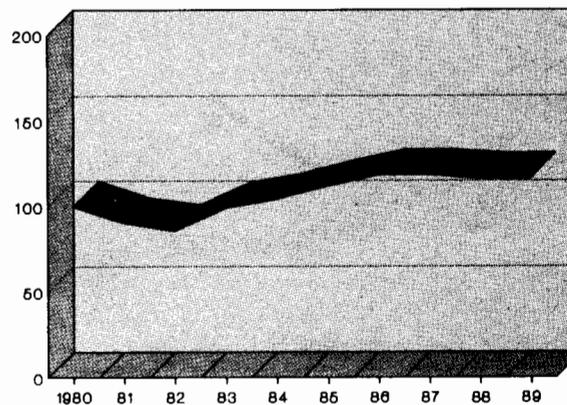
### BRASIL



### COLOMBIA



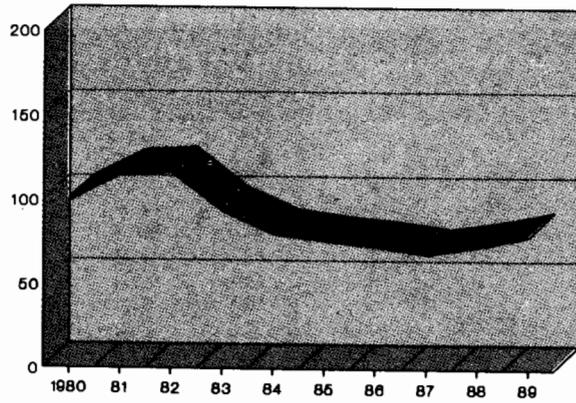
### COSTA RICA



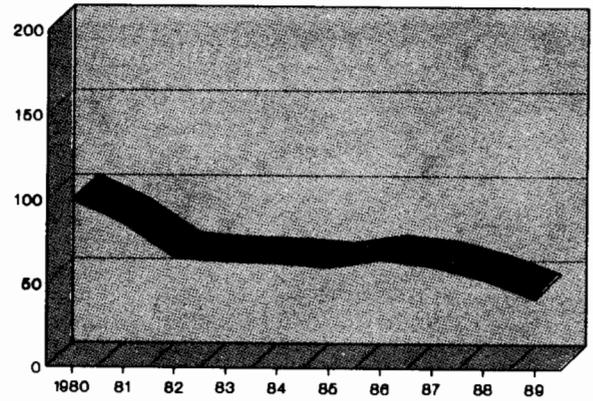
Recopilación de Información: Enrique de la Garza y Pedro Moreno.

Diseño de las gráficas: Horacio Vázquez.

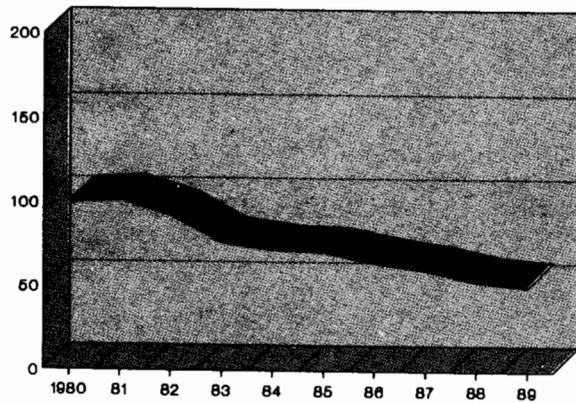
**CHILE**



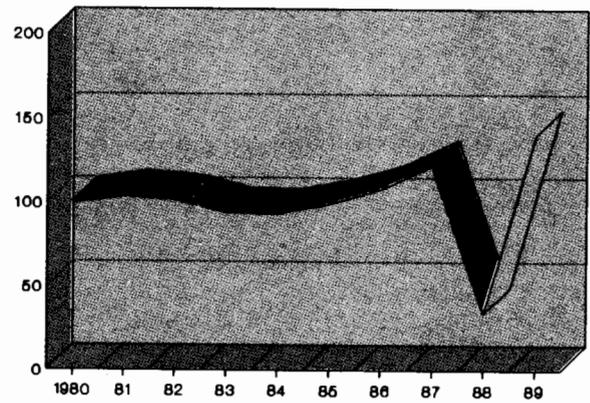
**ECUADOR**



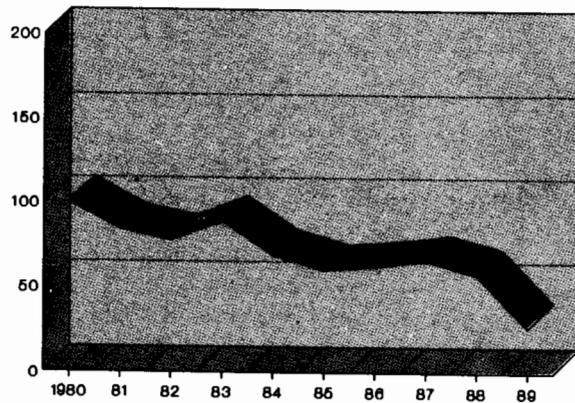
**MEXICO**



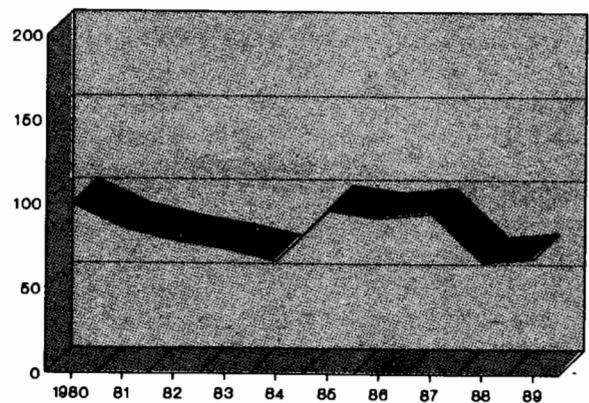
**PARAGUAY**



**PERU**



**VENEZUELA**

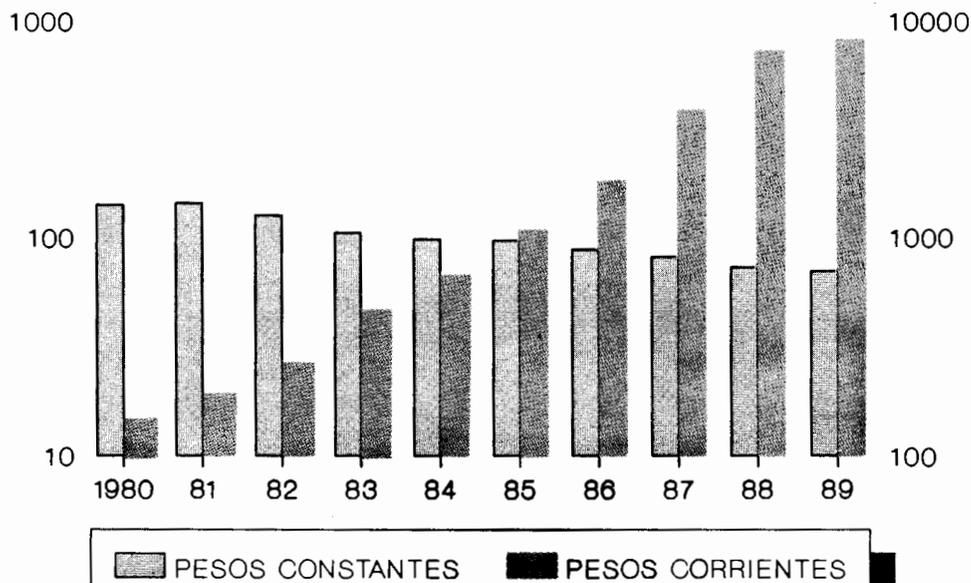


## Evolución del salario mínimo general promedio de México 1980-1990 (1980=100)

Años	Pesos corrientes	Variación respecto al año anterior% (precios corrientes)	INPC	Pesos constantes	Variación respecto al año anterior% (precios constantes)
1980	140.69	—	100	140.7	—
1981	183.05	30.1	128	143.0	1.6
1982	257.11	40.5	204	126.0	-11.9
1983	431.64	67.9	411.8	104.8	-16.8
1984	665.75	54.2	681.7	97.7	-6.8
1985	1036.41	55.7	1075.3	96.4	-1.3
1986	1769.14	70.7	2025.8	87.3	-9.4
1987	3855.08	117.9	4773.1	80.8	-7.5
1988	7217.55	87.2	9919.3	72.8	-9.9
1989	8139.25	12.8	11691.4	69.6	-4.3
1990	9183.89	12.3	—	—	—

Fuente: Comisión Nacional de Salarios Mínimos, 1990.

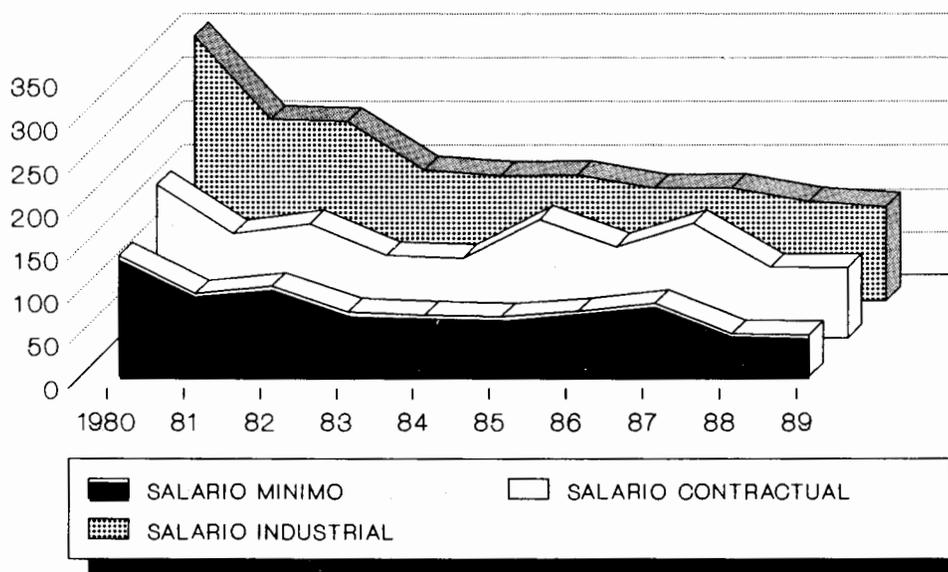
## Evolución del salario (1980=100%)

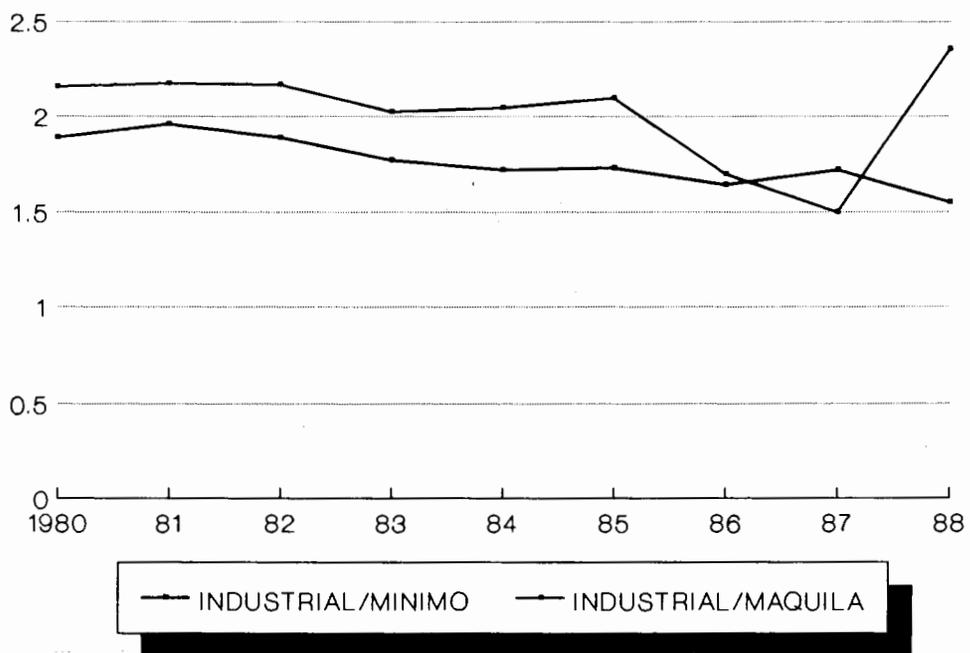
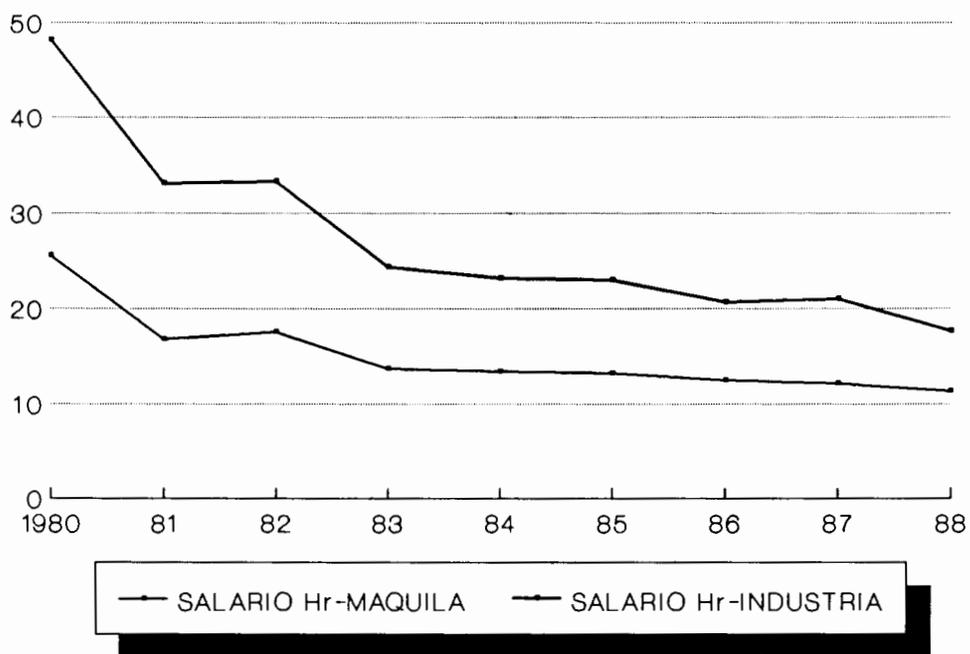


## Salarios reales Base 1980=100 (índice de precios al consumidor)

	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988*	1989
Salario mínimo general ponderado en el país	140.7	96.07	105	74.9	70.9	69.2	75.3	84.9	49.03	48.3
Salarios contractuales	179.1	122.5	134	97.2	93.8	139.2	107.3	134.5	83	82.7
Salario promedio en la industria manufacturera (sin prestaciones)	304.4	209.1	207	151.8	145.4	146.1	131.1	131.6	115.8	—
Salario promedio por hora trabajada en la industria manufacturera (sin prestaciones)	48.2	33.1	33.3	24.3	23.17	23	20.63	21	17.7	—
Salario promedio por hora en la maquila	25.6	16.9	17.7	13.8	13.5	13.3	12.56	12.2	11.4	11.2
Salario industrial/salario mínimo	2.16	2.18	2.17	2.03	2.05	2.1	1.7	1.5	2.36	—
Salario horario industrial/salario horario en la maquila	1.89	1.96	1.89	1.77	1.72	1.73	1.64	1.72	1.55	—

Fuente: Elaboración a partir del anexo estadístico del Primer Informe de Gobierno, 1989.





### La Caída Salarial Durante la Vigencia del Pacto

Los ingresos reales de los asalariados cayeron en 23.1%.

La masa salarial/PIB cayó en 10.11%.

De diciembre de 1977 a junio de 1990: de 77 productos considerados básicos, 45 aumentaron sus precios entre 10 y 500%.

Entre 1970 y abril de 1990 el ingreso semanal de una familia trabajadora se ha deteriorado de tal forma, que éste debe alcanzar los dos salarios mínimos en 1990, para cubrir los gastos de un salario mínimo de 1970.

### Tiempo de trabajo necesario para la obtención de los siguientes bienes (tiempo de salario mínimo).

	Diciembre 1987	Abril 1990	Incremento
1 l de leche	39 min	55 min	41.0%
1 kg de arroz	62 min	92 min	48.3%
1 kg de frijol	57 min	169 min	162.3%
1 kg de lentejas	101 min	171 min	30.5%
1 kg de manzanas	57 min	341 min	498.2%
1 kg de carne de res	430 min	580 min	34.8%

Fuente: Concanaco.

### Tiempo de trabajo para adquirir bienes (tiempo de salario mínimo)

