

Democracia, representatividad y legitimidad sindical

Enrique de la Garza Toledo

I. La Construcción Social de la Democracia Sindical

Lejanos han quedado los días en que se pensaba que la democracia sindical era consubstancial con la ruptura con el sindicalismo oficial, no ser corporativo de Estado no asegura ser democrático. En otro momento también se identificó la democracia con el asambleísmo, pero puede haber asambleas manipuladas, aparte de los problemas técnicos de hacer asambleas cuando los afiliados a un sindicato sean muy numerosos. Ahora que el panorama político del país cambia de manera profunda y emerge el pluripartidismo, y en el plano sindical hay opciones competitivas, se presenta nuevamente la discusión acerca de la democracia, la representatividad y la legitimidad sindicales. En esta larga discusión se pueden seguir varias vías de aproximación, una es la formalista, es decir asignar atributos formales a la democracia, tales como respeto a las reglas de elección de dirigentes y someterlas a verificación para tener una escala de democracia. La otra aproximación, no necesariamente reñida con la primera, es preguntarse que entienden los sujetos sociales por democracia, legitimidad y representatividad en diversas coyunturas. Esta última aproximación no supone que hay una sola concepción acerca de las nociones anteriores, que estas se construyen socialmente y que los actores no necesariamente tienen vocación democrática en sentido formalista. De cualquier manera, desde que se instauraron en el mundo las llamadas democracias liberales, este concepto se volvió también un valor, aunque con la misma etiqueta discursiva se asignen contenidos diversos por parte de los sujetos sociales.

Un corte importante en esta discusión es la transformación del Estado Social hacia el Neoliberalismo en los años ochenta. El Estado Social, Benefactor e interventor en la economía, fue también centralizador de decisiones importantes en el ámbito económico,

político y de las relaciones industriales ; fue de constitución de grandes organizaciones e instituciones con tendencia hacia la burocratización, por ejemplo en el plano sindical las grandes Confederaciones ; para los obreros aquellas fueron los verdaderos actores, signantes de pactos corporativos con el Estado y las organizaciones de empresarios ; tuvieron su respectiva clase político-sindical de profesionales de la gestión organizativa y de las grandes negociaciones al interior de los pactos corporativos. En esas condiciones, en donde los sindicatos se vuelven parte del Estado y la lucha de clases es substituida por la negociación al interior del Estado Social, se especifica el concepto de representatividad como capacidad del sindicato de lograr buenos intercambios materiales y simbólicos con el Estado y los empresarios a través de los grandes pactos. Por ser estas negociaciones nacionales se caracterizaban por su centralización y con una distancia en delegación amplia entre bases y dirigencia. En esta medida, la representatividad en México fue decidida desde afuera de la clase obrera, desde el Estado ; mas no por ser delegativa dejaba de representar intereses de los trabajadores, por ejemplo a través de la obtención de aumentos salariales reales, prestaciones, garantías en el empleo o extensión de la Seguridad Social. Se trata de una capacidad de representación no directa o tipo correa de transmisión de los intereses obreros por parte de los grandes dirigentes sindicales, porque también había una sobredeterminación de la función estatal y de los intereses “generales”, definidos desde el Estado, con respecto de los de los obreros. Por ello esta capacidad de representación siguió las fluctuaciones de los ciclos económicos y políticos hasta que el Neoliberalismo llamó a la puerta del Estado y esa capacidad se transformó o declinó. En el Estado Social, vinculado con la representatividad, la legitimidad no fue dada por los momentos electorales, ni mucho menos por la participación de las bases obreras en las decisiones, sino por la capacidad de los dirigentes obreros de gestión y negociación de protecciones y beneficios para sus representados. Esta capacidad adquirió tintes clientelistas, una suerte de patrimonialismo burocrático, es decir la legitimidad estaba dada por un sistema de intercambios materiales y políticos entre dirigencia y base, proporcionados en forma jerarquizada, dosificada y decidida cupularmente. En esta lógica, el sentido de la Democracia, establecida formalmente en los estatutos de los sindicatos, no tiene que ver con decisiones tomadas por la base, ni con correas de transmisión de abajo hacia arriba. La dirigencia formó una oligarquía muy piramidal y en varios niveles, de la Confederación a la

Federación y a la planta productiva. Se sabía que los rituales democráticos estaban controlados pero no necesariamente en todo momento eran ilegítimos. Es decir, cabe la pregunta del sentido subjetivo en la masa de trabajadores de la democracia y en particular de la jerarquía de este concepto con respecto de los de clientelismo y patrimonialismo.

En la otra gran corriente histórica del sindicalismo en México, la Independiente, estos conceptos adquirieron otros significados. La representatividad no estaba relacionada con capacidad de gestión de las dirigencias de beneficios para sus agremiados, empezando porque el acceso a la gestión fue mas limitada que para el sindicalismo oficial. Además, por cuestiones doctrinarias la gestión era despreciada frente a la representatividad definida en forma ideológica. Es decir, quien representaba se definía teóricamente en términos de intereses de clase v.s. el economicismo de la base. No se trataba de capacidad de representación medible empíricamente a través de las opiniones de los trabajadores sino derivada de el concepto abstracto de Conciencia de Clase. Por supuesto que esta definición abstracta de representatividad originó insalvables disputas doctrinarias entre las diferentes corrientes del sindicalismo independiente. En otras palabras, el verdadero representante era no el que podía constatarse de alguna forma empírica a través de la consulta de los trabajadores o por los resultados materiales de las luchas, sino el que poseía la ideología correcta que permitía deducir el *Que hacer ?* en la coyuntura, independientemente de sus resultados prácticos ; por que el objetivo no era mejorar los niveles de vida sino hacer conciencia en la lucha. De esta forma, la legitimidad no la da la capacidad de gestión , ni siquiera el respeto al sentir de la base (porque ese sentir puede estar fetichizado o ser economicista) sino la correcta interpretación de la teoría, es decir es un problema ideológico mas que práctico. El indicador de la legitimidad no es el porcentaje de obreros que aceptan una dirección ideológica sino el porcentaje de trabajadores que logró ser convertido a una doctrina. Es decir, la legitimidad existe a priori en la propia doctrina - cualquier semejanza con al teología medieval no es pura coincidencia - y no es una cuestión empírica, se trata de una legitimidad ante un sujeto obrero ideal, que no necesariamente existe ya.

De la misma manera, la democracia no es un fin en si mismo, se trata de una consigna que cumple varias funciones: primero, sirve para deslegitimar al enemigo *charrismo sindical*

tachándolo de autoritario ; segundo, se trata de identificar democracia con la relación entre el sujeto obrero ideal, el que tiene conciencia de clase, y su capacidad de decidir solo cuando se cumplen esas condiciones. Es decir, no se trata simplemente de dar la voz a aquellos callados por el charrismo, sino principalmente de darles Conciencia de Clase. En tanto no la adquieran resultan sospechosos de dejarse seducir por la burguesía y sus voceros. De esta forma una decisión democrática no es simplemente la votada por una mayoría de trabajadores sin fraudes o presiones, sino específicamente cuando es propuesta por la cúpula intelectual, basada en una teoría correcta y un análisis que la base no puede hacer por ella misma, es llevada a los trabajadores y aceptada *conscientemente* por ellos. En esta concepción, la práctica de la democracia esta subordinada a que los poseedores de la verdadera conciencia tomen el poder y lleven desde ahí a la masa una Conciencia de Clase que no pueden generar por ella misma. De nada serviría que una masa enajenada tomara decisiones, sus conclusiones estarían permeadas de la falsa conciencia. Cuando la contradicción se presenta entre sentir de la masa y reflexión de la dirección, lo que predomina es lo segundo. Por ello al sindicalismo Independiente le preocupó mas la toma del poder que las decisiones de base, haciendo un uso instrumental del concepto de democracia. En muchos sindicatos independientes de esta manera se generó una nueva oligarquía y, aunque a veces hubiera circulación de élites, todas se creían igualmente iluminadas. Cuando surge el neocardenismo arrastrando tradiciones estatistas, caudillezcas y centralizadoras no es extraño que una parte de esta izquierda sindical se identificara con estos rasgos, su tipo de ideal de sociedad siempre fue el Socialismo de Estado a pesar de las críticas al margen.

Con el advenimiento del Neoliberalismo estos “ordenes naturales” se alteran substancialmente. La centralidad del Estado se rompe en el campo de la producción y muchos aspectos de lo social, mas no en lo laboral que se pone en función de la acumulación del capital, despojando de mediaciones político electorales y de búsqueda de paz social que influyeron en el período anterior. El sindicato corporativo sufre en su representatividad y legitimidad al disminuir su capacidad de gestión de beneficios para los trabajadores, aunque de inmediato los trabajadores no cuestionan la forma de la toma de decisiones en las organizaciones obreras, tal vez porque esto no era lo substancial en el

período anterior sino los sistemas de intercambio. Por ello la protesta obrera no toma la forma de insurgencia sindical sino de voto de castigo al principal responsable de la ruptura de los intercambios, el Estado. Pero el voto obrero en contra del PRI mira hacia el Estado Benefactor anterior, la cultura estatalista no ha desaparecido. Por ello el significado del voto de castigo no es tanto de lucha por la democracia sino por la vuelta del Estado Benefactor. Sin embargo, esta lucha no ha sido inútil, al menos ha servido para romper la impresión de que el Estado era monolítico y omnipotente, así han aparecido ahora varios centros político y múltiples espacios de incertidumbre para la creatividad de una sociedad largo tiempo adormecida. Es decir, el cambio de relaciones entre Estado y sindicatos, en el sentido de su marginación efectiva de los sistemas de intercambio, es un primer vector de la pérdida de representatividad y legitimidad del sindicalismo oficial y que puede tener impactos subjetivos en sus agremiados.

Pero los cambios en la subjetividad obrera, en particular sus conceptos de representatividad, legitimidad y democracia no pueden derivarse únicamente de los cambios en el Estado ni siquiera del Sistema de Relaciones Industriales (SRI), en todo caso Estado y SRI proporcionan marcos para la acción y eventuales transformaciones en la subjetividad, pero sigue siendo lo *cotidiano* el venero principal de los cambios subjetivos. En el caso de los conceptos de representatividad, legitimidad y democracia en la subjetividad del trabajador común, estos pudieran transformarse pero mas directamente relacionados con los cambios en la vida laboral, en lo cotidiano de las prácticas sindicales y en el mismo *territorio*. En cuanto a la vida laboral, que puede ser el segundo gran vector de cambios para los trabajadores de las grandes empresas, la transformación mas importante tiene que ver con la llamada reestructuración productiva, que se sabe en México abarca a una minoría de fábricas pero a una cantidad no despreciable de trabajadores industriales, desde el momento en que casi el 50% de ellos laboran en empresas grandes. En cuanto a la reestructuración productiva hay dos tipos de cambios que pueden impactar a las prácticas cotidianas de los trabajadores: la primera es el surgimiento de nuevas formas de organización en el piso de la fábrica, que pudieran traducirse o no en nuevas maneras de representación de intereses de los trabajadores. Como dice Edwards (1979), la organización toyotista del trabajo pretende la identidad de intereses de los trabajadores con la empresa, pero no anula el problema de la necesidad del management de *negociación del orden*,

frente a las inevitables incertidumbres del proceso productivo y el *conflicto estructurado*. La compra por parte del capital de la fuerza de trabajo durante cierto tiempo nunca logra especificar con exactitud la cantidad de trabajo que el obrero debe aportar durante ese tiempo, esta cantidad está siempre sujeta a la negociación cotidiana en el proceso productivo. De esta manera formas organizativas de inspiración empresarial como los Círculos de Calidad pueden ser espacios nuevos de representación de intereses ; también antiguas formas de representación en los lugares de trabajo, como los delegados departamentales, pueden adquirir mayor importancia ; o bien establecerse otras de carácter intermedio como comisiones mixtas de productividad o de modernización (Fenie y Metcalf, 1995). En todo caso, el sindicato puede verse presionado a pactar aspectos de la productividad que escapaban a su horizonte de negociación y aun en el caso de los sindicatos pasivos frente a estas transformaciones, el impacto puede darse en la propia subjetividad obrera al ver como su organización es incapaz de responder a los nuevos retos en las relaciones laborales. La situación puede ser de mayor impacto cuando la empresa ha logrado inducir elementos de una nueva cultura laboral comprometida con la productividad y la calidad. Si esto no se refleja en mejoría en las condiciones de trabajo y de vida de los obreros se abre un espacio potencial para la representación de sus intereses que el sindicato puede o no estar llenando. Es decir, estas transformaciones pueden impactar la capacidad de representación, legitimidad y la toma de decisiones en los sindicatos. El propio funcionamiento de la estructura sindical, específicamente en la toma de decisiones, puede llegar a alterarse. No resultará lo anterior solamente de cambios estructurales por arriba - debilitamiento de la relación corporativa con el Estado - ni por debajo - cambios en los procesos productivos y relaciones laborales - sin acciones de los trabajadores al interior de su propio sindicato y transformaciones en la manera de concebir a sus organizaciones. ¿Que sentido adquirirán en el futuro representatividad y legitimidad sindicales ? No puede ser simplemente la antigua capacidad de gestión de la mano de obra de los líderes frente al Estado, centralizada y burocratizada, la presión hacia la descentralización pueden ser importante. Sin embargo, en México la descentralización de las condiciones de trabajo y nuevas formas de organización en el piso de las empresas modernas se conjuga con una continuidad en la centralización estatal referida al salario y los conflictos obrero patronales ; en este nivel macro sigue funcionando la centralización mas no ya la gestión

sindical sino el control. Las dinámicas de las relaciones laborales en el piso de la fábrica y las de las políticas laborales centralizadas por el Estado no sólo se mueven con ritmos y sujetos diferentes (líderes locales v.s. Confederaciones, Pactos Nacionales v.s. políticas gerenciales de Recursos Humanos) sino que empiezan a entrar en tensión.

II. Problemas Clásicos y Actuales de la Democracia Sindical

Hay varias perspectivas clásicas que tratan de explicar el funcionamiento de los sindicatos y en particular su democracia interna. Una es la Economía del Sindicalismo de origen neoclásica que ve a los obreros en el sindicato como actores racionales en búsqueda de la optimización de beneficios. Es decir, la democracia no es un valor en sí mismo, ni mucho menos la solidaridad de clase, se trata simplemente de recursos que se utilizan para mejorar las jugadas individuales. Si tomar decisiones de base mejora los beneficios estas se procurarán, pero si la oligarquía sindical es más redituable con el clientelismo lo mismo se aceptará. El problema de fondo de esta perspectiva es la reducción del funcionamiento sindical a cálculos racionales individualistas, dejando fuera cultura, instituciones y acciones que moldean también a los sindicatos (Eldestein, 1976).

Los problemas clásicos de la democracia al interior de los sindicatos no han sido tema importante del marxismo, el que clásicamente se concentró más en la Conciencia de Clase y hasta cierto punto despreció la democracia formal como parte de una conciencia enajenada. Así, la sociología marxista del sindicalismo (Hyman, 1975), centró sus reflexiones en la crítica a la democracia formal, reivindicando la idea de movilización y democracia de base, la asamblea más que el referéndum parecía el modelo ideal de democracia. Sin embargo, era difícil no tomar en cuenta las reflexiones acerca de la formalización en los sindicatos extendida al propio funcionamiento de la Asamblea, como se controla esta, como se decide en ella.

La corriente más sólida teóricamente que ha estudiado la democracia en los sindicatos fue la pluralista norteamericana e inglesa que arrancó de los años cincuenta. El problema fue enfocado a partir de conceptos propios de la Ciencia Política tales como poder, dominación, coerción y consenso en los sindicatos. Fueron tópicos de esta corriente los de representatividad, toma de decisiones, legitimidad y cultura político sindical. Fue común partir de Weber acerca de las formas de dominación (tradicional, carismática y racional

legal) y sobre todo centrarse en la burocrática con su sentido de aceptación de las reglas, las jerarquías, competencias, calificación profesional para ocupar los puestos en el sindicato, carrera ocupacional, no propiedad de los medios de administración, vigilancia y disciplina (Lipset, 1953). Aunque se reconoció que la burocracia sindical tenía como peculiaridades el que sus funcionarios podían ser electos o no electos y que había mecanismo especiales de representación y toma de decisiones más complicados que en la dominación burocrática. En esta línea la democracia fue concebida como mecanismo de toma de decisiones que para Lipset implicaban: elecciones competitivas; existencia permanente y organizada de la oposición; respeto a los estatutos electorales; y valores democráticos ampliamente aceptados (Lindblom, 1970). En realidad el centro de la polémica estaba una discusión de la Ciencia Política de principios de siglo, la ley de hierro de la oligarquía de Michels por la cual de una manera pesimista se planteaba que en una organización, para nuestro caso sindical, había una tendencia hacia la profesionalización de los políticos y con ello a convertirse en una élite con intereses propios separada de la base; hacia una concentración de conocimientos por parte de esta élite; hacia un control por la élite de los medios de comunicación; a una selección de pericias para dirigir en la élite. Todo ello llevaba a la delegación de poder de la base en la dirigencia y a la formación de una oligarquía de manera natural. Una teoría intermedia proponía un concepto de democracia como simple rotación de elites en el poder y la formación no de oligarquía sino de poliarquía (Hemingway, 1978). Conceptos asociados eran transportados de las reflexiones acerca de sistemas políticos a los sindicatos, tal era el de Autoritarismo de Linz que lo propuso para una situación intermedia entre Democracia y Totalitarismo: pluralismo limitado, escasa movilidad de las élites, liderazgo personalizado, reglas patrimoniales. Por este camino resultaba pertinente aplicar en los sindicatos conceptos como los de clientelismo, patrimonialismo, caciquismo, patriarcalismo. El análisis formalista de la democracia otros trataron de complementarlo a través de la consideración de reglas informales y la diferencia entre conducta insensible (puramente burocrática, omnisciente de los líderes, restricciones a los oponentes y subordinación de los de abajo) y sensible (sondeo de opiniones por los dirigentes, convencimiento, respeto a la opinión de la mayoría) (Martin, 1980). Por esta línea no se aceptaba la ley de hierro de Michels pero se preguntaba acerca

de la probabilidad de constitución de oligarquías en los sindicatos, esta probabilidad se hacía depender de :

1. La estructura organizacional del sindicato : vinculada al tamaño, las jerarquías formales y las funciones de los órganos de poder. La centralización de decisiones se ponía en función del tamaño, la complejidad y la formalización de la organización. También en relación con otras estructuras organizacionales con las que el sindicato tenía vínculos como la empresa, el Estado o los partidos. Con las características de las empresas (grandes, transnacionales, modernas, competitivas, etc.). Con las formas de comunicación en el sindicato (control sobre órganos de prensa, los viáticos, etc.). Con el monopolio de las habilidades políticas (capacidad oratoria, de dirección de asambleas, de negociación). Con el alejamiento en modos de vida entre dirigencia y base (niveles de ingreso, viajes, asistencia a congresos, relaciones con gente importante, trabajo creativo, toma de decisiones y status de los dirigentes frente a los trabajadores) (Bluen, 1994).
2. Atributos de los miembros del sindicato. Con estos se relacionaban problemas políticos antiguos como el de la pasividad de las bases, teorizada por Pareto y Mosca ; las relaciones entre cultura social amplia y los valores de la masa en el sindicato (instrumentalismo, autoritarismo, patrimonialismo, etc.).

Esta perspectiva de la tensión entre oligarquía y democracia en los sindicatos se hicieron importantes investigaciones, como el estudio de Lipset sobre los tipógrafos norteamericanos y como se explica que en este sindicato se hayan generado frenos a la formación de oligarquías : Lipset lo explicó a partir primero de atributos de estos trabajadores, en tanto ser una élite profesional alfabetizada y con alto status social, que tenían solidaridad de oficio, alto nivel de relaciones sociales por sus horarios y tiempo libre, gran socialidad en el trabajo por el propio proceso y división del trabajo. Pero también por las relaciones extra proceso de trabajo (clubes deportivos, sociales, albergues, periódicos) que contribuían a constituir una comunidad informal con gran identidad. La conclusión de Lipset fue que las organizaciones civiles no sindicales limitaban la tendencia a la formación de oligarquías porque estas organizaciones secundarias eran fuente de nuevas ideas, de redes de comunicación, de entrenamiento de líderes, de ampliación del campo político y base de oposición al autoritarismo centralizado (Lipset, 1953). En América Latina dos importantes estudios reprodujeron la perspectiva funcionalista del

sindicalismo (Di Tella, 1970)(Di Tella, 1970a). En México ha habido pocas aproximaciones al problema (Novelo, 1991) (Leyva, 1995) (Cook, 1996) (Quintero, 1992) (Middlebrook, 1995) (Sánchez, 1995) (Street, 1992).

III. Reformulación del Problema Clásico de la Democracia en los Sindicatos

Las tendencias a la oligarquía o a la democracia en los sindicatos puede ubicarse dentro de parámetros mas generales, el de las transformaciones de las estructuras y dinámicas sindicales relacionadas con la democracia, la legitimidad y la representatividad. El cambio de una estructura sindical puede ser resultado de cambios en estructuras externas que lo presionan, pero también de acciones y formas de dar sentido sus miembros a la situación y de la propia estructura sindical precedente. En una coyuntura como la actual en México hay dos cambios estructurales externos importantes que pueden presionar a la estructura sindical, el del Estado y sus transición a la democracias y el de la reestructuración productiva de las empresas. La primera puede tener que ver con la crisis de la relación corporativa entre Estado y sindicatos y sus consecuencias en pérdida de representatividad, legitimidad y en algunos la búsqueda de la activación de espacios de intervención sindical no tradicionales, como el de la producción. La segunda, que puede abarcar varios cambios juntos o por separado (tecnológicos, organizacionales, en relaciones laborales, en calificación de la fuerza de trabajo) pueden implicar descentralización en toma de decisiones hacia el piso de la empresa y aspectos nuevos de la cultura laboral de negociación o conflicto referidos la procesos productivo. En esta medida, pueden aparecer nuevas formas de representación en el piso de la empresa, a veces de inspiración netamente empresarial que cumplan también la función de debilitar al sindicato ; en otras ocasiones nacen por inspiración sindical o de los trabajadores, refuncionalizando o creando nuevas instancias de representación, intentando con ello no quedar fuera de la decisiones de la reestructuración productiva. Pero, en un caso o en el otro, estos procesos de descentralización de decisiones se pueden ver favorecidos por el propio debilitamiento de los vínculos corporativos a nivel macro con el Estado. ¿Hasta que punto estos dos procesos de aflojamiento de las antiguas estructuras sindicales se pueden traducir en un cambio de sus dinámicas internas ? DE suceder no puede ser resultado solamente de Estado y

producción sin la participación de los actores del sindicato. Lo anterior remite al problema de la participación obrera en el sindicato, para unas teorías esta es puramente racional, es decir a través de un cálculo de costos y beneficios el obrero decide su participación ; pero hay otras teorías que destacan primero las restricciones institucionales y organizacionales, por ejemplo estatutos sindicales, leyes laborales referidas a los sindicatos, pertenencia a partidos y confederaciones que presionan, acotan espacios de acción. Junto a lo anterior se destaca la influencia de la cultura sindical (Paquet y Bergeron, 1996) (Fosch, 1990).

En particular se discute ahora el problema de si el cambio en las relaciones laborales emprendido por las empresas impacta actitudes, valores y comportamientos de los trabajadores para el sindicato (Thomas, 1996) (Baglioni y Crouch, 1990). Este cambio en las relaciones laborales puede ir por la vía de nuevas formas de organización y representación en los lugares de trabajo con descentralización en las decisiones que presionan al cambio de la estructuras centralizadas sindicales, pero también en el sentido de cambio desfavorable en condiciones de trabajo que presionen a actuar a la organización sindical. Cuando el contexto de corporativismo se afloja porque el Estado flexibiliza las amarras sobre los sindicatos el proceso se puede desencadenar por arriba o por debajo.

En última instancia son los agremiados los que cambian las estructuras sindicales con su actividad o su pasividad, pero estos agremiados antes de actuar o dejar de hacerlo dan sentido a su situación. Las estructuras presionan, acotan pero no determinan o en todo caso su efecto está mediado por el sentido que a dichas estructuras y sus cambios dan los sujetos. Es decir las estructuras pueden ser entendidas como actualizaciones cotidianas a través de prácticas , como ordenes relativos que no descartan las contradicciones .

Las reestructuraciones productivas que cambian relaciones laborales pueden repercutir sobre la dinámica y estructura sindicales por varias vías : 1). Cuando se constituyen nuevas formas de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo y que absorben decisiones que antes correspondían a las cúpulas sindicales, de estas representaciones en el piso pueden surgir presiones par modificar los mecanismos de toma de decisiones en el sindicato. 2). Sin formarse nuevas formas de representación en el piso, el cambio de relaciones laborales puede obligar a la constitución de organismo intermedios, por ejemplo comisiones mixtas, encargadas de negociar aspectos de las condiciones de trabajo que no pueden ser decididas solo en las cúpulas. De un manera o de la otra, las estructuras

centralizadas de toma de decisiones sindicales se pueden tensionar al abrirse temáticas para las cuales los líderes ya no son expertos. Los cambios en las estructuras sindicales pueden verse en dos niveles. Primero las formales en términos de sus centralización, formalización y complejidad. Pero estas dimensiones se concretizan en un sindicato en espacios tales como : procesos electorales, Asambleas, gestión de prestaciones, gestión de la mano de obra y del proceso de trabajo, contratación colectiva, la huelga, la manifestación, las relaciones externas con la empresa, el Estado y otras organizaciones obreras, políticas o sociales. Estas dimensiones formales de toma de decisiones tienen su aspecto práctico que puede acercarse o alejarse de lo formal. Asimismo, las prácticas implican proceso de dar sentido. Es decir, el cambio puede captarse como proceso de interacciones entre estructuras, subjetividades y acciones. El cambio en la estructura sindical implica cambios en las subjetividades de los trabajadores con respecto de las relaciones laborales, el Estado y el sindicato. Si entendemos la subjetividad como proceso de dar sentido a situaciones concretas, estos sentidos pueden cambiar al transformarse prácticas cotidianas - por ejemplo de trabajo - o procesos mas amplios de conciencia social (Lipset, 1986) - por ejemplo desprestigio del sistema político. Estos procesos de dar sentido pueden poner en juego configuraciones de normas, valores, cogniciones, estética, sentimientos, razonamientos y discursos. Además el sentido puede estar implícito en las acciones o aparecer en la conciencia como argumentación subjetiva . Los cambios subjetivos no siempre se dan de manera brusca, es mejor pensarlos como proceso en etapas de cambio, como secuencia de articulaciones entre estructuras, subjetividades y acciones. Si partimos que la conciencia es siempre de algo y no en general, el dar sentido no siempre moviliza los mismos elementos, a veces puede ser esquemas explicativos, otras recetas, tipificaciones, el principio etcétera de Shutz, las analogías, los supuestos, las hipótesis, las metáforas en los normativo, estético, cognitivo, sentimental, articulados en formas de razonamiento cotidianas y discursos. Especial énfasis se puede poner en las formas de argumentación cotidiana.

Conclusiones : ¿Tendencias a la democratización sindical ?

Como hemos visto, los factores que influyen sobre la identidad sindical y la subjetividad, prácticas y estructuras democráticas u oligárquicas son muchos, algunos dependen de la

empresa (nuevas formas de organización, satisfacción con relaciones laborales o condiciones de trabajo, el problema del control sobre el trabajo), otras dependen de redes sociales más amplias en el trabajo y fuera del trabajo que socializan cultura y subjetividad, dependen de la dinámica del sindicato, también de sujetos y estructuras externas como los estatales y empresariales (Bastone, 1977). En esta medida en la etapa neoliberal con corporativismo cuestionado que se vive en México hay factores que frenan el cambio democrático en los sindicatos y otros que lo impulsan. Lo frena la política laboral del gobierno y el control que conserva sobre las instituciones de negociación colectiva, fijación del salario y sobre el sindicalismo oficial. Lo impulsan la descentralización de decisiones hacia los lugares de trabajo y el debilitamiento del vínculo político entre sindicatos y gobierno, así como el surgimiento de varios centros estatales no priistas. Los impulsos democratizadores pueden venir de cúpulas reconvertidas que hayan cuestionado el corporativismo o bien de bases que presionen al cambio de estructuras. ¿Cuáles pueden ser los nuevos sentidos de democracia, legitimidad y representatividad? La representatividad se puede mover en dos niveles, uno por la capacidad de negociar frente a los diversos centros de poder estatal no centralizados y, por el otro lado, como capacidad de delegación de decisión y de negociación hacia la base de los problemas de la producción y condiciones de trabajo. La legitimidad la dará en el futuro la capacidad de descentralizar y a la vez coordinar en múltiples niveles a la capa creciente de participantes sindicales sin cartera en los comités ejecutivos, así como la eficiencia negociadora a nivel de empresa. El cambio democrático puede implicar descentralizar y crear instancias intermedias de negociación con las empresas tipo comités de fábrica o bien comisiones mixtas no tradicionales. Lo anterior no significa democracia asambleística ni necesariamente incorporación de todos pero sí de una cantidad creciente de trabajadores de base en las negociaciones y sobre todo la descentralización de decisiones con respecto de los comités ejecutivos. En términos de modelos de decisión se han teorizado los neoracionales (costo-beneficios), burocráticos (reglas precisas), de *arena* (de conflicto de intereses) y azarosos, es probable que en el futuro se trate de procesos flexibles de toma de decisiones (no suficientes reglas o lo indeseable de reglamentar en exceso) combinados con conflicto frente a grandes espacios de incertidumbre y la emergencia de intereses particularísticos en

los lugares de trabajo, aunque tampoco se excluye la articulación de intereses combinados con cálculos racionales.

Bibliografía

- Baglioni, G. y C. Crouch (1990) European Industrial Relations. London : SAGE.
- Batstone, E. (1977) Shop Stewards in Action. Oxford : Basil Blackwell.
- Biaggi, M. (1988) “Comparative Remarks” Bulletin of Comparative Labour Relations, No. 17.
- Bizberg, I. (1984) La Acción Obrera en Las truchas. México : El Colegio de México.
- Bluen, S. (1994) “The Psychology of Strikes”, International Review of Industrial and Organizational Psychology,
- Bosc, S. (1992) “Démocratie et Consensus dans les Grèves”, Sociologie du Travail.
- Cook, M.L. (1996) Organizing Dissent. Penn. : Penn State Press.
- Di Tella, T. (1970) Estructuras Sindicales. Buenos Aires : Nueva Visión.
- Di Tella, T. (1970) Sindicato y Comunidad. Buenos Aires : Nueva Vsión.
- Edelstein, J.D. (1976) Comparative Union Democracy. N.Y :John Wilkey Sons.
- Edwards, R. (1979) Contested Terrain. USA : Basic Books.
- Fernie, G. y D. Metcalf (1995) “Participation, Contingency Pay, Representation and Workplace Performance”, British Journal of Industrial Relations, 33, 3.
- Fosch, P. (de.) (1990) Trade Unions and their Members. London : McMillan.
- Hemingway, J. (1978) Conflict and Democracy. Oxford : Clarendon Press.
- Hyman, R. (1975) Industrial Relations : a marxist introduction. London : McMillan.
- Leyva, M.A. (1995) Poder y Dominación en los FFNNM. México : UAM-I.
- Lindblom, Ch.E. (1970) Unions and Capitalism. USA : Yale University Press.
- Lipset, S.M. (1953) Union Democracy. USA : The Fre Press.
- Lipset, S.M. (1986) Unions in Transition. ICS Press.

Martin, D.L. (1980) An Ownership Theory of the Trade Union. Berkeley : U. of California Press.

Middlebrook, K. (1995) The Paradox of Revolution. Baltimore : John Hopkins.

Novelo, V. (1991) La Difícil Democracia de los Petroleros. México : El Caballito.

Paquet, R. y J-G Bergeron (1992) “An Exploratory Model of Participation in Union Activity”, International Review in Industrial and Organizational Psychology.

Quintero, C. (1992) Reestructuración Sindical en las Maquiladoras Mexicanas. Tesis en Opción al grado de Doctor en Sociología. México : El Colegio de México.

Sánchez, S. (1996) Obreras, Funcionarias y Sindicatos. Tesis en Opción al grado de Doctor en Antropología. Guadalajara : CIESAS.

Reyes, J. (1997) “Formación y Participación de Grupos Políticos en la Práctica de la Democracia Sindical del SME”, Tesis en opción al grado de Maestro en Sociología del Trabajo, UAM-I.

Sariego, J.L. (1988) Enclaves y Minerales en el Norte de México. México : Ediciones de la Casa Chata, CIESAS.

Street, S. (1992) Maestros en Movimiento. México : Cuadernos de la Casa Chata.

Thomas, H. (1996) “The Erosion of Trade Unions”, In Globalization. London : age.