

15
29.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

CAMPUS ARAGÓN

**GESTION SINDICAL, REESTRUCTURACION
PRODUCTIVA: AMBITOS ESTRATEGICOS PARA UN
SINDICALISMO RENOVADO DENTRO DE UN
MARCO DE RECONVERCION INDUSTRIAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA**

P R E S E N T A :

JOSE LUIS SANTILLAN GARCIA

**ASESOR DE TESIS :
LIC. ALICIA RODRIGUEZ RUIZ**

MÉXICO

1998



**TESIS CON
FALLA DE COPIADO**

214206



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTO

*A la UNAM por capacitarme
profesionalmente*

*A mi asesora: Lic. Alicia Rodríguez Ruiz
por su apoyo moral, su asesoría metodológica
y profesional*

*A mis profesores sinodales
por las atenciones prestadas
al presente trabajo.*

*A mis seres queridos: mi esposa , mis hijos,
mis padres, mis hermanos por su gran apoyo moral*

ÍNDICE

	PAG.
AGRADECIMIENTO	2
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I	
LAS INSUFICIENCIAS DE LA TEORÍA TRADICIONAL DEL MOVIMIENTO OBRERO	11
<i>1.1 Estilo Cronológico</i>	12
<i>1.2 Estilo Sociodemográfico</i>	17
<i>1.3 Estilo Antropológico</i>	19
CAPÍTULO II	
PERSPECTIVAS MICROSOCIALES: FORMAS ALTER- NAS PARA EL ANÁLISIS DEL MOVIMIENTO OBRERO	27
<i>2.1 La crisis sindical y los enfoques microsociales</i>	29
<i>2.2 La Fenomenología</i>	34
<i>2.3 La Hermenéutica</i>	44
<i>2.4 La Etnometodología</i>	53
CAPÍTULO III	
ORIGEN, FORTALECIMIENTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN SINDICAL EN MÉXICO	62
<i>3.1 Antecedentes del sindicalismo</i>	63
<i>3.2 Nacimiento del sindicalismo corporativo mexicano</i>	68
<i>3.3 Situación actual y perspectivas</i>	76

CAPÍTULO IV	
DILEMAS DE LA REESTRUCTURACION SINDICAL EN UN CONTEXTO DE RECONVERSION INDUSTRIAL	79
4.1 <i>Reestructuración productiva</i>	80
4.2 <i>Convenios de Productividad entre Telmex y sindicato</i>	83
4.3 <i>Acuerdos Productivos: Compañía de Luz y Fuerza I del Centro con el Sindicato Mexicano de Electricistas</i>	87
4.4 <i>Crisis del sindicalismo</i>	93
4.5 <i>Alternativas hacia la modernización sindical</i>	103
4.6 <i>Formas sindicales en México</i>	110
CAPÍTULO V	
SUPERACIÓN DE LOS VICIOS TRADICIONALES DEL SINDICALISMO CORPORATIVO: PROPUESTAS DE LÍDERES OBREROS DE LA (COR)	114
5.1 <i>Problemática de la gestión sindical: visión económica</i>	115
5.1.1 Consideraciones en torno a la productividad	118
5.1.2 Charrismo en las cúpulas sindicales	122
5.1.3 Burocratismo en prestaciones sociales	126
5.1.4 Participación obrera en la organización del proceso productivo	127
5.2 <i>Propuestas y experiencias sindicales: aportaciones al sindicalismo</i>	128
5.2.1 Propositiones productivas	130
5.2.2 Visión productiva de los trabajadores	138
CONSIDERACIONES FINALES	142
BIBLIOGRAFIA	151

INTRODUCCIÓN

El sindicalismo tradicional propio del modelo de la Revolución Mexicana* está viviendo un serio agotamiento. A partir del año de 1982 su papel ha sido predominantemente el de subordinación a las medidas dictadas por el estado y sobre todo, por los dueños del capital. La influencia que ejerce sobre la política económica del país es mínima y relegada a cuestiones de segundo orden. Este sindicalismo en crisis está acostumbrado a defender los intereses de sus agremiados actuando en la esfera de la circulación; es decir, controlando hasta cierto punto las condiciones de contratación, salarios y desgaste de la fuerza de trabajo, sea a nivel de empresas o a nivel de la política macroeconómica, mientras que otro terreno hoy con amplias potencialidades de negociación ha sido totalmente ignorado: el del proceso del trabajo, que implica desempeñar la lucha sindical bajo modalidades distintas a las del pasado, sobre todo si consideramos que en la etapa actual de desarrollo capitalista las empresas están enfrentándose a una urgente necesidad de reestructurar su proceso productivo en aras de elevar su productividad. Dichos cambios afectan directamente a las relaciones laborales, así como también las relaciones sociales en el ámbito laboral: en los sistemas de relaciones industriales y las formas de organización sindical.

* De la Garza, E. ha llamado sindicato de la Revolución Mexicana al tipo de sindicato que se caracteriza por su papel en el control social, como sindicato corporativo, autoritario y poco democrático.

Ante este panorama al sindicalismo se le abren amplias oportunidades para actuar a nivel del proceso productivo. Sin embargo, este cambio de terreno no está exento de dificultades, una de las más importantes es el de las inercias que imponen los hábitos y costumbres al que se enfrenta todo cambio social. Las esferas sobre las que actúa el sindicalismo tradicional no están a la altura de las exigidas por los retos de los nuevos tiempos; reestructurar y fortalecer el poder sindical a partir del ámbito del proceso del trabajo implica toda una serie de prácticas nuevas que rompen con las formas tradicionales de lucha.

Para comprender mejor las dificultades que este cambio implica, es necesario analizar: 1) *Las prácticas sindicales tradicionales, cómo se originaron y fortalecieron, y cómo se han vuelto obsoletas* 2) *Las prácticas que pueden desarrollar las potencialidades de actuar a nivel del proceso del trabajo a fin de fortalecer el poder sindical.*

La presente investigación tendrá como principal objeto de estudio las experiencias de algunos dirigentes obreros sobre una de las principales aristas que componen el ancho mundo del proceso del trabajo: *el de la negociación de la productividad.*

El asunto de la productividad es polarizante en México ya que es toda una disputa entre trabajadores y patrones por el control del proceso del trabajo. A través de la modificación de la jornada laboral, nivel salarial, movilidad horizontal y vertical entre puestos, ritmos de producción, etc., algunos empresarios procuran elevar la productividad afectando así cuestiones que tradicionalmente eran prerrogativas exclusivas del sindicato. De este modo la productividad se erige como fundamento a la iniciación de toda una serie de

prácticas empresariales que afectan la situación laboral de los obreros y por lo mismo exigen también nuevas prácticas sindicales, para procurar que una mayor productividad no incida negativamente en las condiciones de vida de los trabajadores.

El reto exige por tanto, que los trabajadores tengan en claro los eventuales mitos, falsedades, pretextos y trampas impuestos por los empresarios. Las experiencias de reconversión más conocidas en México señalan que no se ha encontrado una estrategia obrera para asimilarlos y enfrentarlos, ni de los trabajadores, ni de sus cúpulas, a excepción de casos como Teléfonos de México, y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro.

Se hace evidente que los conflictos originados por la reestructuración productiva de las empresas se caracterizan más por el puro rechazo sindical a todo cambio, y además, que puntos básicos de negociación se dejan totalmente en el olvido. De aquí que sea necesario estudiar y revisar las prácticas y concepciones que algunos líderes de los sindicatos oficiales adoptan en el momento de negociar el control sobre el proceso del trabajo.

Para efectuar su análisis este estudio *Primero*: hace una crítica a la teoría tradicional del movimiento obrero y señala las insuficiencias de esta forma de teorizar. *Segundo*: busca su fundamentación metodológica, recuperando los principales planteamientos de la teoría contemporánea, (Fenomenología, Etnometodología y Hermenéutica) que apuntan a una nueva sociología laboral.

Este trabajo desarrollará estas nuevas concepciones sociológicas para examinar y explicar más ampliamente nuestro objeto de estudio, no tanto con el fin de imponer soluciones o recetas a priori, ni tampoco con la pretensión de estar en la cómoda tarea de juzgar,

sino ante todo para bosquejar un panorama de las dificultades, aciertos, errores, oportunidades y obstáculos que implica reestructurar el poder sindical a partir del ámbito del proceso del trabajo.

Mediante dicho análisis podemos contar con mayores elementos de juicio para determinar en qué medida el sindicalismo corporativo es capaz o no de fortalecer el poder sindical a partir del control sobre el proceso del trabajo.

Bajo la hipótesis-guía de que en los momentos de reestructuración productiva los líderes sindicales negocian los intereses de sus agremiados de acuerdo a la concepción (visión adquirida a través de sus experiencias y costumbres en su vida como líderes) que tienen acerca de lo que significa la gestión sindical.

El procedimiento metodológico consistirá en la comprensión interpretativa del mundo de los sujetos investigados y del contexto en el que desarrollan su vida cotidiana, es decir, la acción de los gestores sindicales y los trabajadores en intersubjetividad con otros actores dentro de un contexto determinado. En concordancia con la Etnometodología se pretende conocer las diversas percepciones que los dirigentes sindicales tienen en relación a la gestoría sindical y su acción en la reestructuración productiva. Los cuestionados pertenecen a sindicatos afiliados a la Confederación Obrera Revolucionaria (COR).

Los mecanismos técnicos para recabar la información de las experiencias de la vida cotidiana de los investigados serán: la conversación y la formulación de algunas preguntas claves. A los sujetos investigados se les concederá un margen de tiempo para describirnos como interpretan la gestión sindical y su relación con la reestructuración productiva de las empresas, en este sentido los sujetos investigados estarán en condiciones de realizar explicaciones acer-

ca de su acción y el contexto en el que viven, su realidad cotidiana. En suma se trata de observar las acciones del líder sindical frente a la reestructuración productiva y su relación con los trabajadores y el emple-sario durante el proceso productivo.

En este tenor la investigación se inicia describiendo las insuficiencias de la teoría tradicional que aborda los problemas del movimiento obrero, concepciones que predominan en México hasta la década de los 70's.

En el segundo capítulo se retomarán diversas fuentes de la teoría contemporánea del movimiento obrero con el fin de abordar la problemática de la gestión sindical y la reestructuración productiva desde una perspectiva más actual.

En el capítulo tercero se analizarán el origen y fortalecimiento de las prácticas sindicales, prestando especial atención al nivel propio de la gestión sindical.

En el cuarto capítulo se resaltarán los dilemas que enfrenta el sindicalismo en el momento actual, ante el fenómeno de la reestructuración productiva de las empresas, se revisan y describen dos ejemplos de reestructuración productiva de las empresas estatales Telmex y CLyFC (Compañía de Luz y Fuerza del Centro) a fin de destacar con mayor claridad la importancia de estudiar el nivel de la gestión sindical, en el presente contexto de crisis sindical.

El capítulo quinto desarrolla una conversación con los gestores sindicales y trabajadores obreros con el propósito de conocer como interpretan la gestión sindical y sus articulaciones con la reestructuración productiva y la realidad social. Para efectuar esta conversación se formularon algunas preguntas que nos permitirán alcanzar nuestros propósitos investigativos.

La última parte del presente trabajo destaca las principales consideraciones finales en torno a la gestión sindical en el contexto actual de reconversión industrial.

Por último, es necesario aclarar que el título preciso para la presente investigación debió llamarse "Gestión Sincial, Reestructuración Productiva: Ambitos Estratégicos para un Sindicalismo Renovado durante 1990-1997" en lugar del propuesto originalmente. Debido a cuestiones administrativas no fue posible dicho cambio.

CAPITULO I
LAS INSUFICIENCIAS DE LA TEORIA TRADICIONAL EN EL
ANALISIS DEL MOVIMIENTO OBRERO

Este apartado estará dedicado a hacer una crítica a la teoría tradicional, es decir a los estilos de investigación que abordaron el tema del movimiento obrero hasta antes de 1980.

Para iniciar este capítulo cabe mencionar que De la Garza E. brinda una definición acerca del concepto de estilo de investigación¹ y nos dice que no es la separación entre metodología, técnica y teoría sino es la articulación entre estos mismos elementos teóricos.

Estos estilos de investigación estuvieron influidos por el marxismo, especialmente después de 1968, sin embargo esta tendencia se ha visto modificada con la crisis de 1980.

De la Garza E. divide a los estilos en tres:² el Cronológico, el Sociodemográfico y el Antropológico.

1.1 Estilo Cronológico

El primero es el estilo Cronológico o también denominado Historiográfico que se caracterizaba por tener como problemas centrales las relaciones: Estado y sindicatos, la relación entre dirección sindical y base obrera, la democracia sindical, la independencia sindical y la relación entre dirección sindical y Estado, entre estos problemas el asunto de la independencia sindical se acentuó más sobre todo a

¹ De la Garza E. Art: "Estilos de investigación sobre la clase obrera" *Revista mexicana de Sociología*, Año I, Núm 4, Instituto de Investigaciones Sociales/UNAM, 1988, p. 3

² *Ibidem*, p. 4.

inicios de 1970, pues se consideraba al sindicato como fuerza política participativa y veía al movimiento obrero como acciones colectivas y por la lucha de su independencia, sus agentes principales eran: los líderes, los partidos, el estado y los empresarios. La historiografía del movimiento obrero se limitaba a describir las acciones colectivas junto a las estrategias diseñadas por las direcciones.

Este estilo elaboraba la descripción del movimiento obrero basándose en la fuente del dato periodístico, el cual proporcionaba fechas de acontecimientos colectivos, huelgas, marchas, represiones, discursos de los dirigentes o funcionarios públicos, y manifiestos de los partidos, sindicatos, etcétera, restando importancia a las fuentes de archivos y estadísticas.

La historiografía del movimiento obrero estuvo influida (como señalamos al principio del apartado) por la teoría marxista en el sentido de que la conciencia obrera sería traída por los dirigentes, partidos o intelectuales marxistas quienes son los únicos preparados para lograr esta misión y la clase obrera tendría asignada su tarea histórica y no podría atribuirse otras misiones. De aquí se deriva el principio marxista de que la historia del movimiento obrero es una crónica de cómo los obreros se convierten en clase para sí, con una conciencia de clase.

Esta influencia marxista ha traído consecuencias en dicho estilo de estudio, a nivel metodológico y técnico, en el primer caso al vincular las condiciones materiales: (niveles de ingreso y empleo) con la acción de dirigentes y partidos, es decir, esto explica la insurgencia sindical, a esta lógica se opondrán: los charros, Estado y patronos. De aquí que

la clase obrera se convierte en un simple objeto estructural manipulado, dirigido o reprimido por líderes "charros" o independientes.

Las repercusiones a este estilo en el aspecto técnico, son que la fuente de datos principal es la de los periódicos que informan sobre los eventos colectivos y el discurso político de los "verdaderos actores", (dicho concepto hace referencia a los actores principales: líderes sindicales, empresarios, y estado desde el punto de vista de la teoría tradicional: Sociodemografía, Cronología, y Antropología), ante ésto De la Garza³ sostiene que ha surgido la figura del "recortador de periódico": testigo impotente de las virtudes o miserias de los periódicos.

Y complementa el mismo que dicha perspectiva periodística se encuentra en una grave crisis epistemológica, es decir, este empirismo ramplón no interroga el dato periodístico, solo superficialmente, y cree que la realidad es captada por medio de lo observable (aquí lo observable es captado por medio de otros: periodistas y su personal visión del mundo) sin darse cuenta de que el dato que muestra el periódico es también un dato de discurso, que conlleva, intereses de periódicos y periodistas; y que no es lo objetivo y observable que los historiógrafos crónicos desearan.

Enseguida se ejemplifica este estilo que se reduce a *seleccionar, codificar y cuantificar* toda la información sobre el movimiento obrero. Estos estudios se limitan a usar los periódicos nacionales, haciendo a

³ De la Garza E, et al *Los estudios sobre la clase obrera en México*. Ed. UAM-I, 1988, p. 11.

un lado la variedad de periódicos regionales y locales. Las limitaciones en la cobertura se muestran enseguida.

En un estudio⁴ hemerográfico cuenta para el año de 1977 de 316 casos de conflictos obreros (define desde huelgas hasta conflictos intersindicales), en otro trabajo estadístico de la Secretaría del Trabajo (STyPS) muestra los siguientes datos para 1977:

	<i>Federales</i>	<i>Locales</i>	<i>Totales</i>
Demandas	9895		
Emplazamientos	5004		
Huelgas	368	476	894
Fuente: STyPS			

Se puede observar que el número de huelgas de la fuente de la STyPS supera 150% el de los casos analizados por los autores del estudio. O sea al comparar y contabilizar las variables de un año a otro no son muy fidedignas y el incremento y reducción está basado a varias eventualidades para que sea verídico.

Por otra parte, las mediaciones por las que atraviesa el dato cuantitativo y hemerográfico son:

⁴ Rendón, Armando. *Los conflictos sobre historia del movimiento obrero*, T III, UAP, 1980, y los números del Boletín Cosina, editado por el SITUAM, p. 210.

- 1) *Tendencias impuestas por el reportero*: En 1987, para la revista *Proceso*, Hernández Juárez, secretario General del STRM, se le señala como un charro, cuando anteriormente se le consideraba como un líder valioso.
- 2) *Tendencias impuestas por la política editorial*: En el ejemplo 1), se puede creer que el cambio de opinión acerca de la dirección del STRM esta relacionado con un cambio en la política del editor de la revista *Proceso* con respecto a Hernández Juárez, este mismo vinculado a la política nacional y a la tensión iniciada por aquél al intentar forzar la política salarial del gobierno.
- 3) *La falta de representatividad*: Se lee en el estudio hemero-gráfico 316 conflictos y los datos de la STyPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) muestra miles. Obviamente que los periódicos no dan censos ni pretenden ser representativos estadísticamente.

En los periódicos se dan principalmente las noticias individualizadas, y no se puede tener un seguimiento de los conflictos. Es decir, los periódicos, no mantienen como noticias los mismos casos con el tiempo. Por esto mismo, este estudio cuantitativo resulta ausente de representatividad. Además, cabe señalar, cómo se origina la noticia en el periódico, cuando es un suceso sin importancia, las fuentes son: el CT (Congreso del Trabajo), la CTM o la STyPS. En estos casos el periodista no dispone de tiempo para analizar detalladamente cada caso y por lo tanto cae en contradicciones.

1.2 Estilo Sociodemográfico

El segundo estilo llamado Sociodemográfico estudiaba la distribución de la fuerza de trabajo por sectores, ramas, etc. Su perspectiva teórica consistía en un estructuralismo situacionista como lo denomina De la Garza T.⁵ la situación de los actores en la estructura determina su acción, su conciencia y su futuro en general, es decir, la clase obrera es un objeto estructural.

Este estilo no se apoya en fuentes hemerográficas, sino en estadísticas, en su aspecto básico en los cuestionarios cerrados. Este estilo está influido por la demografía y la sociología funcionalista.

Por ejemplo,⁶ en un trabajo que utiliza estadísticas se busca las hipótesis, primero de la correlación entre pérdida del poder adquisitivo del salario y acción sindical, en contraparte con aquella que haría depender la actividad sindical de la posición del gobierno, es decir, del Ejecutivo Federal con respecto al sindicalismo. La primera hipótesis es ampliada en el sentido de la correlación entre acción sindical y ciclo económico. Como indicadores de actividad sindical se utiliza: número de demandas, de emplazamientos a huelga y de huelgas, que esto se convierte en volumen del conflicto (días-hombre perdidos en huelgas/1000 trabajadores); extensión del conflicto (número de trabajado-

⁵ De la Garza E. *Los estilos de investigación sobre la clase obrera*: Revista de Sociología, núm. 4, 1988, p. 42.

⁶ Bizberg Ilan. *Política laboral y acción sindical en México*. en Foro Internacional, núm. 98, p 22.

res/huelga x 1000); intensidad del conflicto (horas-hombre perdidas/trabajador en huelga). El ciclo, por su parte se mide como crecimiento del PIB.

Dicho estudio considera a la clase obrera como un objeto estructural en donde la acción obrera se pone en función de estas variables estructurales.

Este estudio que utiliza estadísticas puede sintetizarse en aquellos que usan los cuestionarios. Cuando se hace uso del cuestionario se presentan las siguientes objeciones: al formularse una pregunta en los cuestionario estará influida por la diferencia de lenguaje tanto del entrevistado como del entrevistador así como por las formas de racionalización, la biografía del sujeto y el contexto cultural nacional del mismo.

Otro problema acerca del cuestionario es la relación entre la respuesta individual y la realidad social que se trata de investigar. En estos estudios casi siempre se supone que lo social es igual a la suma, promedio, de las respuestas individuales, lo cual no necesariamente debe ser así. En sí al no haber una teoría más sólida acerca de la relación sujeto-objeto, convierte al cuestionario en una gran relatividad.

En suma, este estilo que investiga a la clase obrera esta reducido a una perspectiva estructural de la clase obrera. Sus técnicas y estrategias de dicho estudio se asemejan como las del positivismo que considera al dato como dado.

1.3 Estilo Antropológico

Y el tercer estilo el Antropológico precisaba la captación del significado de la situación y la acción por parte de los sujetos, que a veces se consideraba como una descripción sin teorías o en una concepción particular de los actores.

Este estilo rechaza como fuentes de datos a las hemerográficas y estadísticas, sin embargo ha contribuido sustancialmente en formas descriptivas y de interpretación en el ámbito del proceso de trabajo y en el movimiento obrero. A este estilo se le considera como parte de la tradición hemenéutica.

Las fuentes de donde parte este estilo es de la vivencia del investigador –participar como obrero en un proceso de trabajo–, es decir las técnicas de estas fuentes son la observación y la historia de vida, que se refiere la narración de la vida del sujeto,

En cuanto a los problemas de estos supuestos antropológicos son: que la historia de vida se enfrenta a problemas como las relaciones entre proceso biográfico y proceso social, otro problema del estilo antropológico es el de las relaciones entre significado subjetivo consciente (motivos y significados manifiestos) con respecto a los inconscientes (contenidos y significados latentes).

El estilo antropológico se asemeja al fenomenalismo: creencia de que se puede investigar sin teoría: descriptivismo, identificación entre realidad y opiniones de los sujetos acerca de sí mismos.

El problema común de estos estilos se deriva de la insuficiente intercomunicación entre teoría-metodología-técnica con relación a la

investigación concreta sobre la clase obrera ha implicado que: los estilos transiten de un positivismo incapaz a una fenomenología infundada.

En suma, se llega a las siguientes consideraciones acerca de estas formas de investigación del movimiento obrero:

Cada estilo no se complementa entre sí, ya que cada uno tiene perspectivas y conocimientos diferentes.

El marxismo que influye en los tres estilos no encuentra interrelación lógica entre lo que es la investigación concreta y los supuestos marxistas de la realidad.

Esta limitación marxista también se debe a que la mayoría de los teóricos del movimiento obrero en México ignoran las corrientes teóricas y metodologías sobre la clase obrera.

En cuanto a las opciones de avance de los estudios sobre la clase obrera puede considerarse que:

En el caso del estilo cronológico (historiográfico) podría eliminar el papel histórico de la clase obrera y reconocer que entre el concepto de clase social y el de movimiento obrero son requeridos conceptos intermedios para poder hacer distinciones en la clase obrera y no presentarla como una cuestión monolítica.

En lo que respecta al estilo sociodemográfico, La recuperación de la discusión estructuralista y hermenéutica, se debería considerar la crítica a los estudios cuantitativos que hoy aparece como novedoso en México pero obsoleto a nivel internacional.

El estilo antropológico debe ampliar sus estudios sobre problemas y propuestas de las diversas corrientes de la hermenéutica y abordar con más formalidad el problema de sus técnicas. En este sentido si el estilo antropológico estuviera en contraposición con el positivismo y en acuerdos con el marxismo, su técnica y perspectiva no solo serían un proceso de recolectar datos y de descripción, sino de comunicación entre el sentir y teorizar.

Estos estilos de investigación que predominaron hasta fines de la década de los setentas entraron en una crisis de interpretación y análisis de los fenómenos laborales, concretamente el marxismo y el estructuralismo quedaron al margen de las innovadoras condiciones internacionales que se presentaron al iniciar el año de 1980 – concretamente con la trasiición del Estado social al Estado neoliberal y consecuentemente con la reestructuración productiva–.

La teoría del estructuralismo representada por Serge Mallet precisa que: "las formas de organización obrera y sus acciones de lucha han cambiado varias veces en la historia del capitalismo dicho de otro modo, al cambiar los sistemas de producción consecuentemente se modifica la estructura de la clase obrera, incluso hay una unión entre relaciones económicas y técnicas con formas de organización del movimiento obrero".⁷

En este tenor De la Garza y otros autores coinciden en señalar que la conciencia y acción obrera no sólo es producto de la situación

⁷ Mallet, Serge. *La nueva condición obrera*. Ed. Tecnos, 1972, p. 16.

que ocupen dentro de una estructura, sino también esta conciencia puede provenir de otras cuestiones diversas.

Al respecto Cornelius Castoriadis precisa que la historia muestra que una misma estructura ha aceptado formas diversas de acción colectivas, organizaciones y conciencias.

Los críticos del estructuralismo difieren del principio: que de una situación estructural no se puede deducir un comportamiento colectivo, ni las formas de lucha, de organización o de conciencia. Las formas de organización obrera dependen de más determinantes. En el fondo de esta idea está el planteamiento de la lucha de clases. Según el punto de vista estructural si la clase se entiende por ejemplo: –que la situación en relación a los medios de producción o condición de explotación en el sentido estructural– para el marxismo la lucha de clases serían las contradicciones y situaciones contradictorias.

De la Garza sostiene que el comportamiento colectivo, los movimientos sociales, los conflictos colectivos, dependen de más factores que las situaciones estructurales. Asimismo las contradicciones estructurales proporcionan potencialidades abstractas de la existencia de conflictos colectivos, pero insuficientes para generar por si mismas nada colectivo⁸.

Desde el punto de vista de Touraine señala que la teoría del movimiento obrero es pobre, pues casi siempre es la descripción de acontecimientos, programas, actuación de líderes dentro de un marco tecnológico, económico y político o también se remite a reseñas históri-

⁸ De la Garza E. *Los estilos de investigación de la clase obrera en México*. p. 32.

cas o es situacionista –la situación en la estructura determina la acción colectiva– (como el estructuralismo de S. Mallet).

Por su parte Cornelius Castoriadis concluye que la historia del movimiento obrero nunca ha estado seriamente planteada, pues dicho planteamiento histórico no es más que la descripción de secuencias de hechos y análisis de algún acontecimiento (como la Comuna, la Revolución Rusa, 1936).⁹

El estructuralismo y el marxismo en su intento por fijar relaciones causales entre estructura, y acción colectiva han sido inoperantes para explicar la interpretación del movimiento obrero.

En este sentido, el estructuralismo y marxismo se han limitado a abordar el problema del movimiento obrera sin tener una interconexión o retroalimentación con otros perfiles teóricos, pues cada punto de vista siempre trata de justificar la veracidad y objetividad de su contenido y análisis del problema obrero, y de esta manera estas perspectivas han sido rebasadas tanto por la realidad laboral contemporánea y también por otros estudios científicos tales como la sociología del trabajo, la cual retoma temáticas antiguas y nuevas de los países desarrollados su basamento teórico lo constituyen marcos conceptuales provenientes de Europa y de EU, esta sociología ha sido enriquecida por intelectuales instruidos en dichos países.

Aunado a esto, considero que los estilos de investigación que predominaron hasta antes de la década de 1980, se centraron exclu-

⁹ Castoriadis, Cornelius. *La experiencia del movimiento obrero*, I. Ed. Tusqueta, Barcelona, España, 1990, p. 15.

sivamente en hacer descripciones generales del fenómeno laboral, sin tomar en cuenta la condición individual del trabajador obrero, pues siempre consideraban que dicho trabajador según en la estructura donde se ubicara determinaría su conducta y conciencia y esto actualmente resulta poco real, pues el trabajador también es un ser que en forma individual siente, piensa y actúa. Con esto no quiero decir que no es importante la estructura que ocupe en determinada posición social, sino que como otros autores ya lo han señalado, existen múltiples factores que determinan la acción colectiva, formas de lucha, de organización, y conciencia del movimiento obrero.

Los estilos de investigación hasta antes de los ochenta centraron su atención a nivel macro, es decir no tomaron en cuenta los aspectos individuales de la clase trabajadora, y solo se conformaban con análisis estadísticos, historiografías, a un nivel muy general. En referencia a esta individualidad del sujeto Antonio Caso ¹⁰ precisa que el olvido del factor individual en la sociedad implica un gravísimo error, pues el individuo obra sobre la sociedad y la sociedad reobra sobre el individuo y concluye que ninguna explicación general puede explicar lo individual. Y lo individual juega un gran papel en la sociedad. Esta idea Valentie María Eugenia la explica afirmando que el individuo está a la vez dentro y fuera de la sociedad, por un lado, el hombre es un ingrediente de la sociedad; y además lleva lo colectivo en su misma estructura humana. Y por otro lado, puede oponerse a la sociedad como

¹⁰ Caso Antonio, *La Filosofía de la Cultura y el materialismo Histórico*. México, 1936, p

observador, como crítico y como reformador de ella. Es decir, somos por un lado materiales o componentes de la sociedad, y por otro, sujetos individuales que podemos enfrentarnos con ella para contemplarla, dominarla, reformarla, o combatirla, incluso cuando los sujetos se oponen a la sociedad, no por eso dejamos de pertenecer a ella, asimismo, somos a la vez objetos y sujetos de la sociedad, o sea, dirigidos y directores. Por lo tanto la sociedad, que podemos contemplarla desde fuera y en la cual actuamos, es nuestro marco en el que nos desarrollamos.

Así pues, el sujeto respecto a la sociedad no es como componentes materiales colocados unos junto a otros, sino que somos sujetos vivientes, activos y pensantes de la sociedad. Por tanto la sociedad es un modo o forma en que el hombre tiene que realizarse. Y lo que acontece en la sociedad influye en la existencia del hombre.

En efecto, el hombre para realizarse, necesita la sociedad. Pero la sociedad no absorbe todo su ser. pues, la raíz del hombre es su individualidad íntima. Por lo tanto, nada podría hacer el hombre sin la sociedad, por otro lado, si el individuo fuera absorbido totalmente por la sociedad, quedaría deshumanizado, pues dejaría de ser individuo y quedaría convertido en autómeta.

Un individuo muy socializado que no conserve la raíz de su individualidad, sin nada de pensamiento propio, el cual lo recibiera del medio social para todas las situaciones de su vida, teniendo mecanizados sus sentimientos, uniformada su conducta, perdería su raíz propiamente humana, ya que esta consiste en la individualidad autónoma, con un destino propio, no sustituible, ni canjeable.

De aquí que la estructura de la acción humana tiene que desarrollarse con equilibrio entre dos polos el individual y el social.

Cabe mencionar lo que piensa Erich Fromm al respecto¹¹: "El hombre está sólo y al mismo tiempo esta relacionado. Esta sólo, en tanto en cuanto que es una entidad única no idéntico a ningún otro, y que tiene consciencia de su propio yo como una entidad separada, tiene que estar sólo cuando ha de juzgar o tomar decisiones meramente por medio del poder de su razón. Y sin embargo, no puede soportar una soledad total, un no estar en relación con sus prójimos. Su dicha depende de la solidaridad que experimente con sus prójimos, y con las generaciones pasadas y futuras".

A manera de cierre, ante la crisis de la teoría general como el marxismo, estructuralismo, y funcionalismo que se agudiza a fines de 1970, se reformula la Sociología surgiendo un conjunto de teorías microsociológicas modernas que abordan el estudio del movimiento obrero como ejemplo de estos trabajos tenemos la hermenéutica, la etnometodología, la fenomenología, entre otros, su propósito central es hacer esfuerzos por vincular la acción social con el sistema estructural. Estos enfoques teóricos serán retomados y profundizados en el capítulo siguiente. Con la aparición y desarrollo de estos nuevos enfoques teóricos, la Sociología se va fragmentando paulatinamente.

¹¹ Fromm Erich. *Man For Himself: An Inquiry into the Psychology of Ethics* Rinehart and Co., New York, 1947, p. 43.

CAPITULO II
PERSPECTIVAS MICROSOCIALES:
FORMAS ALTERNAS DE ANALISIS DEL MOVIMIENTO OBRERO

Las aportaciones de emergentes enfoques teórico-metodológicos en sociología como la fenomenología, la etnometodología y la hermenéutica son sin duda de gran valor y utilidad para un mejor conocimiento de nuestra realidad social, en especial de la práctica de gestión sindical, un tema y una dimensión de la realidad de los trabajadores que durante muchos años permaneció ignorada para la investigación sociológica.¹² En el presente capítulo se desarrollan esfuerzos por contribuir a superar esta deficiencia.¹³ Pero antes de exponer a grandes rasgos los principales planteamientos teóricos de la fenomenología, la etnometodología y la hermenéutica, se presentará una breve panorámica del contexto sindical en que dichos enfoques son de gran utilidad. Posteriormente, en el capítulo 5 se desarrollarán esfuerzos por aplicar las aportaciones de dichas teorías a algunos estudios de observación del significado subjetivo de la acción de ciertos líderes sindicales y algunos trabajadores, con el propósito de poder conocer más sobre el tema de la gestión sindical.

¹² Cabe decir que dicho fenómeno se examinaba sólo tangencialmente y bajo enfoques sesgados ideológicamente como la administración de empresas y las carreras de relaciones industriales.

¹³ Es importante señalar de antemano que los esfuerzos por aplicar estos nuevos enfoques a nuestra realidad requieren aún de un mayor impulso, pues los libros en español son escasos y los programas de estudio en sociología no otorgan suficiente peso o importancia a estas tradiciones, mismas que ocupan ya el primer plano en la discusión a nivel internacional. De aquí también la necesidad de conocer más estos nuevos enfoques teóricos.

2.1 La crisis sindical y los enfoques microsociales

Las profundas transformaciones políticas y económicas ocurridas durante los últimos veinte años han sacudido los cimientos fundamentales del sindicalismo; el factor trabajo ya no es el principio organizador de las actividades de las sociedades y de los Estados en casi todos los países del mundo. El llamado Estado de Bienestar ha reconfigurado sus principios básicos; instituciones que en un tiempo dieron fuerza y legitimidad a las organizaciones obreras han sido reducidas a niveles ridículos: fondos de ahorro para vivienda, seguro social de amplia cobertura, créditos para artículos del hogar, tiendas de abasto subsidiadas, tribunales que garantizaban el derecho de huelga, constantes aumentos a los salarios mínimos, etcétera,¹⁴ en el pasado inmediato todas estas instituciones representaron pilares fundamentales del principal principio ideológico del Estado de Bienestar: la justicia social. Pero a raíz de las recurrentes crisis económicas a nivel internacional el argumento ideológico predominante no da ya prioridad al principio de justicia social, sino al de crecimiento económico. De este modo, la promoción de la productividad se ha vuelto la consigna por la cual las naciones-estado se han formalmente pronunciado; todo lo que la beneficie es considerado como válido. En consecuencia se sentaron

¹⁴ Aunque en Europa estos beneficios han sido reducidos, siguen siendo considerablemente altos en comparación con otras regiones del mundo. Los opositores del neoliberalismo rampante esgrimen como uno de sus principales argumentos, la superioridad social y económica que representa conservar las instituciones de beneficencia social, como ha sido el caso de la mayoría de los países de Europa.

las bases para desarrollar una fuerte ofensiva por todos los frentes en contra de las organizaciones sindicales, misma que aún no termina. Los despidos, la reducción de salarios, de prestaciones y peores condiciones de trabajo ha sido la nota dominante en los últimos años. La fuerza del argumento ideológico parece fuerte: "todo estos son males necesarios para volver a crecer", pero no resiste un análisis detenido (considerese por ejemplo, el caso de Europa)

Pero sería una excesiva simplificación considerar que la causa principal de la crisis del sindicalismo es la crisis económica, existen otros factores tanto o aún más importantes como : Las transformaciones ideológicas y culturales de la llamada "clase trabajadora". Ya desde los sesentas varios intelectuales como Gorz, Mallet, Goldthorpe, Castoriadis, Marcuse y en los ochentas autores como Offe, Touraine, Bahro, Bell y muchos otros, advirtieron la profunda transformación de la ideología y la cultura de la clase trabajadora. Todos ellos coinciden en que la clase obrera posterior a la segunda guerra mundial es considerablemente distinta de aquella que hacia principios del siglo XX legitimaron y fundaron con sus luchas y sus acciones a las organizaciones obreras, suceso ante los cuales, el marxismo, el estructuralismo, el funcionalismo, e inclusive, las propias organizaciones obreras, carecen de una explicación satisfactoria. Como ya se ha señalado en el capítulo 1, los diversos estudios sobre el sindicalismo o la clase obrera, se basaron en una perspectiva histórica, macrosociológica o de puro descriptivismo del juego político, mientras el nivel microsocial estaba totalmente descuidado. Esto no sólo ocurría con los estudios sobre el sindicalismo, sino también con los de la teoría social en general. Fue

sólo hasta los setenta y los ochenta cuando los enfoques microsociales adquirieron una importancia decisiva en la teoría social. En México, los estudios de Alfonso Caso y de Medina Echeverría fueron a este respecto trabajos pioneros, mismos que por ir "remando a contra corriente", permanecieron en el olvido durante varios años. Ha sido apenas recientemente cuando en el último Congreso Latinoamericano de Sociología se les dedicó alguna atención.¹⁵

En cuanto a lo que se refiere al estudio microsocial del sindicalismo, a nivel internacional existen estudios clásicos como los de Goldthorpe, Thompson, Devine, Watson, Touraine y más recientemente (dentro de la tradición de relaciones laborales) los de Kochan, Hyman. Todos estos trabajos, aunque se refieren a muy diversos asuntos acerca del sindicalismo, representan un esfuerzo en común por cubrir las deficiencias de las teorizaciones clásicas; en otras palabras, efectúan una ruptura con las formas tradicionales de teorizar (fuertemente influenciadas por los enfoques estructuralistas, funcionalistas y macrohistóricos) así, siendo el centro de atención principal el nivel microsocial, las cuestiones referentes al lenguaje, la acción y el significado pasan a ser los tópicos comunes de las nuevas teorías. En México son aún incipientes los esfuerzos por desarrollar este tipo de teoría; una excepción notable en cuanto al estudio del sindicalismo son los trabajos desarrollados por Ilán Bizberg y E. de la Garza, además de algunos otros estudios sobre el sindicato de ferrocarrileros, sobre los electricistas y

¹⁵ La revista *sociológica* de la UAM Azcapotzalco dedica algunos de sus artículos al análisis de la Sociología Mexicana.

los mineros. Cabe decir que dichos trabajos tienen sus orígenes en distintos recintos universitarios del país, pues la investigación social al interior de las organizaciones obreras es casi inexistente.¹⁶ Sin embargo, pese a los esfuerzos hechos hasta hoy, existe todavía un vasto campo virgen para la aplicación de nuevos enfoques teóricos al tema del sindicalismo, sobre todo cuando en los tiempos actuales se enfatiza mucho por parte de los empresarios y de un sector sindical, acerca de la necesidad de transformar las prácticas de gestión sindical ante los nuevos retos que impone la productividad, como lo veremos en el capítulo cuatro.

Las revisiones hechas a los estudios emprendidos en esta materia, llevan a concluir con una buena evidencia que las organizaciones obreras, por lo menos en México, en términos generales no han tomado en serio la investigación microsociológica, porque no la han efectuado o sólo muy escasamente. Durante los últimos cincuenta años la gran masa de estudios dedicados al tema del sindicalismo utilizan un enfoque histórico-político que se concentra sobre todo en lo que hacen y sucede con los líderes o las cúpulas, mientras que el grueso de la masa de obreros comunes y corrientes que a diario desarrollaban su vida social diaria no eran considerados dignos de atención por los investigadores. En el extranjero, particularmente en Estados Unidos e

¹⁶ Entre los pocos esfuerzos en este sentido, destacan los convenios de colaboración que han efectuado con distintas organizaciones obreras la Fundación Friedrich Ebert y la Comisión Mixta de Promoción Social (Cenpros). Los mayores esfuerzos provienen principalmente de universidades.

Inglaterra, existen una relativamente mayor cantidad de estudios que dirigen su atención a esta realidad de la vida cotidiana de los trabajadores.¹⁷

La utilidad de emprender este tipo de investigaciones podemos verla si consideramos que a nivel microsocial se constata la presencia de fuertes factores culturales que mantienen al tiempo que transforman diversas prácticas sociales institucionalizadas. ¿Qué es lo que cambia y qué es lo que se mantiene en la gestión sindical hoy? ¿Lo saben explícitamente los propios actores involucrados? Estas son las principales preguntas que se hace la presente investigación; y considero que sólo enfoques como la fenomenología, la etnometodología y la hermenéutica (FEH) son capaces de brindarnos respuestas más o menos adecuadas a estas interrogantes.

Las teorizaciones actuales acerca del sindicalismo mexicano, se enfrentan a problemas semejantes a los de la teoría social en general ¿Examinaremos fenómenos en cambio o fenómenos en permanencia? O en otras palabras; enfocaremos sobre lo que cambia o sobre lo que permanece? En este asunto el caso mexicano es muy parecido al inglés: la clase obrera se examina desde una perspectiva política cuando se halla muy activa, y es examinada desde una perspectiva más funcionalista, estructuralista o estática cuando permanece políticamente inactiva. Las ventajas de la fenomenología, la etnometodología y la hermenéutica (FEH), es que son teorías que no privilegian a los

¹⁷ Watson, Devine, p. 21.

factores que cambian o a los que permanecen estáticos, como lo hacen por ejemplo, el marxismo y el funcionalismo.

Como veremos más adelante, las FEH demuestran que ambos factores se hallan simultáneamente presentes en toda situación micro-social,¹⁸ el problema principal es determinar cuáles son dichos factores y la relación que guardan entre sí en cada situación o contexto particular.

2.2 La fenomenología

Más que una corriente teórica, la fenomenología es un método de investigación que tiene sus orígenes en los trabajos de Hegel y Edmund Husserl. Posteriormente esta tradición se diversificó mucho con autores como Alfred Shutz, Merleau Ponty, Jean Paul Sartre, Agnes Heller, Max Sherer, Peter Berger y otros.¹⁹ Existen, por tanto, varias

¹⁸ El cambio social se halla presente aún en los momentos de más aparente calma. Para que haya una revolución en las mentes y la conciencia de la gente, no son necesarios grandes revueltas y movimientos políticos. Por esto, la sociología debería dedicar más su atención a investigar "los cambios abajo de la superficie", es decir, los que se experimentan al nivel de la vida cotidiana, que generalmente son los más profundos y de más largo alcance.

¹⁹ La fenomenología no es una metodología nueva pues ella surge ya desde los años veinte, sin embargo, después de muchos años de ser ignorada, actualmente ha recibido un renovado interés por parte de los sociólogos.

formas de hacer fenomenología. En este apartado me concentraré a exponer cómo la concibieron dos autores en particular: Husserl y Shutz, quienes son algunos de los más representativos fenomenólogos.

El interés básico de los trabajos de Husserl fue elaborar una teoría omniabarcadora del conocimiento. Según este autor todos los objetos que vemos y percibimos están estructurados por nuestra conciencia intencional, o sea, que la realidad del mundo exterior es producida por nosotros y nuestro estado intencional hacia el mundo. Por lo tanto, para poder conocer el mundo en su esencia verdadera es indispensable deshacernos de los prejuicios de nuestra conciencia intencional para así poder religar, o reconstituir el mundo tal y como es dado a nuestra conciencia. La correspondencia entre lo empírico y lo abstracto (lo teórico) no es perfecta. Los conceptos teóricos son un acto de ideación por parte de nuestra conciencia. Por lo tanto, para Husserl, si prescindimos de todos los particulares empíricos culturalmente heredados y re-ideamos el mundo según las percepciones inmediatas, tal y como son dadas a la conciencia, podremos penetrar la esencia de la realidad. Husserl llama a este procedimiento de suspensión de prejuicios "Epoche", pero ¿Qué nos queda una vez que hemos rechazado nuestro personal conocimiento previo, o sea, una vez que hemos suspendido todas nuestras creencias acerca del mundo y todo es duda? Husserl no opta por negar ni afirmar todos nuestros prejuicios, sino que recomienda ponerlos "fuera de juego" o "entre paréntesis", y esto reduce los prejuicios a un mero material. Ya no son verdaderos o falsos, sino que sólo están ahí. Sólo queda la duda sobre todas las cosas, la intuición y

nuestra conciencia inmediata. Todo es apariencia y experiencia sensorial: "En resumen, todo mundo concreto deja de tener realidad para mí y se convierte en una mera apariencia."²⁰ Nos convertimos entonces en meros observadores de nuestras propias convicciones, creencias e interpretaciones que van y vienen en la conciencia como un desfile. El ejemplo más preferido por varios para ilustrar el método de la fenomenología es acerca de una silla: "Recordemos de manera literal en que consisten las imágenes de nuestra visión. ¿Qué vemos de la silla cuando nos movemos de nuestra habitación? Ciertamente no vemos la silla entera y bien proporcionada. Vemos una parte de una pata, otra parte de otra pata, una pequeña porción de asiento desde un ángulo extraño, y así sucesivamente. Las imágenes de los objetos que se presentan a la mente son pues: "aleatorias, cambiantes y esencialmente no integradas."²¹ Con un ejemplo más próximo a lo social Bruyn describe el caso de las clases sociales: "El miembro corriente de una clase ve con menos nitidez a las clases más distantemente opuestas a él [...] Por ejemplo, si un miembro de la clase alta conviviera con la clase baja, encontraría una diferenciación considerable entre los subgrupos que forman el grupo general" (Bruyn, 1982). Nuestra percepción se debe abrir así, a fin de captar la esencia de las vivencias puras. Lo que determina qué habremos de percibir y qué habremos de

²⁰ Husserl, E. *The Paris Lectures*. Martinus Nijhoff, The Hague, 1970, citado en Schwartz, H. 1984.

²¹ Alexander Jeffrey, *Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial*, Gedisa, Barcelona, 1992, p. 199

interconectar, es fundamentalmente la intuición. Cabe mencionar que existen dos formas básicas de hacer esto: cargarnos más hacia uno de los dos lados, el lado empírico (con lo que "sucede en el mundo aparente", o lo que acontece con nuestros prejuicios como material para la re-ideación) y el lado más abstracto o teórico, que es la re-ideación misma, el de el mundo de las esencias puras, sin lazo alguno con los objetos empíricos. Husserl enfatizó mucho más este segundo aspecto. Su pretensión era reconstituir el mundo en su forma pura, tal y como las esencias dadas a la conciencia inmediata pudieran ser religadas a través de nuestra intuición. En este punto surgen la mayor objeción que se le ha hecho a este autor: cada quién puede reconstituir el mundo de la forma en que le dé su personal gana. Cada reconstitución de cada persona puede ser totalmente distinta a las demás. Husserl pensó que la conciencia humana era básicamente igual en todos los diferentes individuos culturalmente modelados. Husserl pensó que esta actividad constructiva del mundo por la conciencia era susceptible de conocerse de manera objetiva; en el fondo creyó en la existencia de una realidad, la realidad del "yo"; de cómo la estructura de la mente individual es capaz de dar orden y sentido al mundo. Esto hace pensar en una creencia de Husserl en que la conciencia de todos los individuos es básicamente igual porque los seres humanos están biológicamente constituidos de igual manera. No entraré en detalles acerca de si la diversidad con que cada individuo interpreta el mundo se debe a la constitución biológica o a la cultura heredada, (este nivel de discusión deja aún mucho que desear) basta con señalar, para los fines que compete al presente trabajo, que Husserl cayó en un trascendentalismo

o subjetivismo puro, sin conexión con el mundo de los hechos: "Si escapamos del mundo hacia el dominio hermético de la conciencia, que no tiene el menor punto de contacto con ese mundo, ¿Qué medios poseemos para validar filosóficamente su existencia?"²²

Además la Sociología está ausente en Husserl, no existen para él los roles o los símbolos sociales. Hace falta pues retornar al mundo más concreto de los hechos sociales. Sin embargo, pese a estas deficiencias, Husserl mostró mejor que nadie la necesidad de profundizar en los aspectos cognoscitivistas de percepción del mundo. Cada persona nace y vive en un particular contexto que le condiciona su forma de ver el mundo. Asimismo cada cultura particular estructura el mundo de forma distinta. La experiencia vivida conforma nuestra percepción del mundo. ¿Cómo se sintetiza la experiencia conciente en objetos unitarios? o en otras palabras, ¿Cómo se llega a definir un objeto del mundo social (por ejemplo, un símbolo) o natural como unitario? ¿Cuál es la esencia de por ejemplo, un determinado símbolo? Esta es una de las preguntas que merecieron darle continuidad a la fenomenología.

De entre los autores que siguieron reelaborando la fenomenología Husserliana, Shutz es quien de forma más destacada lo hizo. Advirtiendo la necesidad de superar la naturaleza individualista de la filosofía de Husserl, Shutz exploró en la naturaleza de la inter-subjetividad, es decir, el aspecto social. Este autor se enfrentó al problema de

²² Giddens, Anthony. *Las nuevas reglas del método sociológico*. Ed. Amorrortu, Buenos Aires, 1976, p. 27

explicar fenomenológicamente porqué se posibilita la existencia de creencias compartidas por varios individuos. La tarea de la sociología fenomenológica sería por tanto, para Shutz, construir interpretaciones de interpretaciones. O sea, reconstruir las interpretaciones de sentido común de los individuos. Por lo tanto, los datos básicos de los sociólogos deberían de ser las abstracciones sociales de la gente que se estudia. El método que propone Shutz es el de la comprensión o experiencia subjetiva de los significados. A través de ella el sociólogo puede ser capaz de obtener sus datos acerca de un mundo social en particular. Para Shutz el sentido común no se debe de hacerse a un lado como lo recomienda Husserl, sino que al contrario, debe ser asumido totalmente por el sociólogo como verdadero, suspendiendo toda duda acerca de su existencia. El "Epoche" (Este término no se refiere a negar o afirmar los prejuicios del investigador, sino a suspenderlos) por tanto, es invertido, y los prejuicios "de los otros" investigados deben de ser el único material con los que el sociólogo debe de trabajar. Esto se puede ver más claramente en cómo Shutz intenta rellenar la teoría de Weber. Según este último, para poder comprender la acción social hace falta hacer una observación directa del acto y el contexto de los individuos. De modo que podamos captar el significado de un acto, al captar los propósitos y el proyecto de quien lo ejecuta. Pero Shutz considera atinadamente insuficiente esta teorización, pues se da la posibilidad de que el acto que observamos sea malinterpretado por el investigador, hace falta por tanto, averiguar y constatar mediante entrevistas a los sujetos estudiados si efectivamente lo que parece que hacen corresponde efectivamente a lo que nosotros pen-

samos que hacen. El investigador puede por ejemplo, ver a un hombre en el bosque cortando leña y llegar a la conclusión de que ese hombre está cortando leña porque la necesita para venderla y sobrevivir, o puede concluir que la necesita para él mismo, pero cabe la posibilidad de que este sujeto simplemente esté cortando leña por hacer ejercicio y fortalecer sus músculos. La acción es por tanto, polisémica, y el sociólogo debe de hacer algo más que mirar el contexto y adivinar el propósito de la acción para llegar a datos más fidedignos; debe entrar también las más de las veces en contacto con los sujetos que estudia para verificar sus datos. Pero aún así, puede ser posible que el entrevistado no esté diciendo la verdad, esté encubriendo o simplemente no tenga claro el motivo por el cual hizo o está haciendo algo. Las dificultades que se presentan son entonces mayores, puesto que "el significado subjetivo de la conducta de otra persona no tiene por qué ser idéntico al significado que su conducta externa percibida tiene para mí como observador".²³ Hace falta entonces, asegurar que efectivamente se capta el significado subjetivo de la acción de la persona estudiada. Según Shutz, la teoría weberiana es insuficiente a este respecto, pues propone que el sociólogo capte el significado objetivo observado de la acción de otra persona, y de acuerdo a lo captado, se le adjudique un sentido a la acción. En otras palabras, cuando el investigador observa la acción de otra persona, debe buscar captar también el contexto en que dicha acción se desarrolla con el fin de poder captar el sentido de ésta. Pero Shutz pone la objeción de que el significado así captado

²³ Schutz, Alfred. *Fenomenología del mundo social*. Ed. Paidós, B. Aires, 1972.

(objetivamente) nos da poca información, para él es necesario que partamos del lado inverso, o sea, de la captación del significado subjetivo. Esto lleva a Schutz a enfatizar aún más que Weber el método de la empatía. Y con base a ella es que desarrolla su teoría social. Una cosa es captar "desde fuera" la acción de los demás, y otra muy distinta hacerlo "desde dentro": "el método científico para establecer el significado subjetivo es la comprensión motivacional",²⁴ misma que a su vez sólo puede ser comprendida si tomamos en cuenta que existe un proceso de constitución de la acción en el flujo de la vida, fenómeno al que Weber no dedicó atención. Según éste último la acción debe ser observada objetivamente (desde fuera) en su contexto para, en base a ello, deducir el significado y el sentido. Pero según Schutz, la acción es una cosa que debe ser captada subjetivamente desde dentro durante el curso mismo de su proceso de constitución. En el primer caso se le adjudica un significado a la acción, mientras en el segundo el significado de la acción se capta dentro de la vivencia misma compartida entre investigador y actor estudiado. Esta última posición presenta, como se verá más adelante, ciertas dificultades propias del subjetivismo. Por ahora bastará con mencionar que Schutz contribuyó a construir el concepto de esquema o "reservorio de conocimiento", que es de valiosa ayuda para entender el mundo dentro del que viven los demás. A la hora de reflexionar –dice– el ser humano proyecta un haz de luz sobre los asuntos de su preferencia o conveniencia práctica. Por otro lado, según este autor, la tarea principal de la ciencia social es la

²⁴ *Ibidem*, p. 61.

construcción de tipos ideales: "un constructo sólo es apropiado y puede recomendarse si se deriva de actos que no son aislados sino que tienen una cierta probabilidad de repetición o frecuencia".²⁵

El subjetivismo de este autor trae aportaciones, pero también inconvenientes a la ciencia social; analizar el mundo social desde una perspectiva egocéntrica con énfasis al fenómeno de la intersubjetividad, tiene como mala consecuencia el que se dé una insuficiente explicación de lo que ocurre más allá de la conciencia propia, más allá del yo; o sea, de cómo influyen sobre nosotros las demás personas (o sea, los contemporáneos y los predecesores) con quienes uno no tiene un contacto directo²⁶.

Ahondar en la riqueza de los trabajos de Shutz nos llevaría lejos de los propósitos del presente trabajo. Sin embargo, las reflexiones anteriores nos arrojan fructíferas enseñanzas acerca de los puntos en que la fenomenología requiere ser enriquecida, así como en aquellos sobre los que podemos aprovecharnos para interpretar la realidad social. las lecciones de la fenomenología pueden resumirse como sigue:

1. Nos enseña sobre las ventajas de reducir nuestros propios prejuicios al mínimo a la hora de investigar, o al menos, tener en claro cómo intervienen ellos en nuestras observaciones. Es preciso seguir los hechos tal como existen, procurando evitar seguir preconceptos. Si

²⁵ *Ibidem*, p. 259.

²⁶ Giddens nos ofrece una excelente exposición más detallada de este argumento, p. 32.

bien se puede esbozar de antemano un diseño general de investigación, a partir de allí hay que dejar que los intereses de la investigación se guíen por su objeto tal como se da.

2. Nos permite captar desde dentro de la subjetividad misma. La captación empática constituye un útil medio de aprehender el mundo social de otros. Desde el momento en que la base fundamental de esta aprehensión es la intuición y los presentimientos (en contraste a la razón y la observación sensorial) debemos saber convertir a éstos en experimentos, datos, etc. para que podamos reconstruir una interpretación plausible, coherente y verificable de la realidad social.
3. En abierto desafío al determinismo, nos arroja luz sobre los procesos creativos de los individuos. Enfoques como el funcionalismo y el estructuralismo tienen sus principales deficiencias en que teorizan a partir de los modelos de las ciencias naturales: se da prioridad al todo sobre las partes y la sociedad se concibe como funcionando en base a mecanismos invariables, parecidos al de una máquina o a un organismo biológico. La fenomenología en cambio, nos hace recordar que existe un margen de libertad para la acción de los individuos en sociedad.
4. La deficiencia de alejarse de los hechos. El peligro es caer en un trascendentalismo como el de Husserl o un subjetivismo como el de Shutz. Después de todo Weber se daba cuenta de la existencia efectiva de cosas más allá de nuestra conciencia. Es necesario por tanto, que el punto de partida de cualquier investigación social contemple tanto la observación desde dentro como la observación des-

de fuera, es decir, tanto 1) la comprensión empática de la constitución de la acción desde el interior mismo de la vivencia de nuestros sujetos investigados, como 2) la observación desde el exterior de las acciones y mundo que les rodea, independientemente de si advierten o no advierten los actores legos su circunstancia.

5. La fenomenología social requiere de ser complementada por un enfoque más abiertamente hermenéutico. Wuthnow, Robert²⁷ menciona que existen dos tipos principales de fenomenología: la hermenéutica y la existencial. La primera, en contraste con la segunda, tiene la ventaja de que enfatiza el aspecto colectivo de los significados. Lo que los hombres hacen y son, se transmite y se comparte no sólo a través de una conciencia intencional, sino también a través del lenguaje, portador importante de símbolos y significados. Autores como Peter Berger, Georg Gadamer y Paul Ricoeur han demostrado que el lenguaje es una dimensión que enriquece en sumo grado a la fenomenología.

2.3 La hermenéutica

Los más representativos fundadores de la hermenéutica moderna son los idealistas alemanes Schleiermacher y Dilthey. Al igual que la fenomenología, la hermenéutica ha sido considerada en los últimos años

²⁷ Berger, Peter, Mary Douglas, Michel Foucault y Jürgen Habermas. *Análisis cultural*. Editorial Paidós, Buenos Aires, 1988, p. 41.

algo más que una corriente, es una alternativa de método de las ciencias de la cultura. La palabra hermenéutica es un derivado de la palabra Hermes, quien era el nombre con el que los griegos conocían al mensajero de los dioses. Ya desde tiempos de la edad media este método de investigación se empleaba en estudios de teología, filología y leyes. Más recientemente se ha reconocido la conveniencia de su uso dentro de las ciencias del hombre en general. Es posible distinguir dos tipos de hermenéuticas: 1) La "primitiva", de Schleiermacher, Dilthey y otros, cuyos esfuerzos se dirigían a "establecer la base de una discrepancia radical entre el estudio de la conducta humana y la ocurrencia de sucesos en la naturaleza, sosteniendo que la primera puede y debe ser comprendida captando la conciencia subjetiva de esa conducta, mientras que la segunda sólo puede ser explicada desde fuera".²⁸ El merito de esta hermenéutica fue el de haber mostrado que en la investigación social, la constelación de asuntos que se estudian es significativamente diferente de la que existe en las ciencias naturales, puesto que en la investigación social el objeto de nuestras investigaciones es en sí mismo un campo preinterpretado. Es decir, el objeto de estudio en las ciencias sociales, es constituido por sujetos pensantes que en su vida diaria interpretan lo que sucede en sí mismos y en los demás. Por esto, es tarea ineludible de la hermenéutica comprender primero que nada como interpretan su mundo los sujetos investigados. 2) La hermenéutica "actual" del diálogo, impulsada sobre todo por

²⁸ Giddens, Anthony. *Las Nuevas reglas del método sociológico*. Ed. Amorrortu, Buenos Aires, 1976, p. 54.

Georg H. Gadamer. Esta postura considera que la tarea de comprender "al otro" o a "los otros" no es cuestión subjetiva, "sino más bien una entrada en otra tradición, de modo que el pasado y el presente constantemente se median entre sí".²⁹ O sea, que cuando un investigador entra en contacto con el mundo de otros, pone en juego sus propias tradiciones culturales. Así, el comprender es considerado un proceso creativo, es decir, un proceso de producción de significado (más que de descubrimiento del mismo); por ejemplo, cuando leemos un antiguo manuscrito o conversamos con un miembro de una cultura que nos es extraña no se trata de que nos estemos introduciendo en ese "otro mundo", sino que en el proceso de leer o conversar estamos constante e inevitablemente interpretando y reinterpretando el mundo de los demás, Giddens expone esta idea de forma precisa: "La *verstehen* consiste no en colocarse uno mismo dentro de la experiencia subjetiva del autor de un texto, sino en comprender el arte literario captando, para usar el término de Wittgenstein, la forma de vida que le da significado". De esta manera, para Gadamer la comprensión no se logra merced a una revivencia psicológica de las experiencias de los otros, sino que ésta se consigue a través del discurso, sobre lo que se puede decir sobre "la cosa misma".³⁰ Por lo tanto, la lengua es el principal

²⁹ *Ibidem*, p 55.

³⁰ Aquí discurso puede entenderse como una cadena de argumentos transmitidos ya sea mediante un texto, un diálogo y/o unas acciones. Ricoeur, incluye esta tercera dimensión; según este autor es posible "leer las acciones como si fueran textos". Ricoeur, Paul. *The model of a text: Meaningful Action Considered as a text*. *Social Research*, 1971 38:529

(pero no único) medio por el cual la hermenéutica se realiza. Según este autor, cuando se comprende un texto, hay que dejar que la cosa misma hable: "la comprensión no se basa en un desplazarse al interior del otro, a una participación inmediata de él. Comprender lo que alguien dice es, como ya hemos visto, ponerse de acuerdo en la cosa, no ponerse en el lugar del otro y reproducir sus vivencias". De este modo, la tarea de la hermenéutica es una tarea de producción de sentido, por lo tanto, la preocupación central no es "meterse en la cabeza de otros", sino dirigir la mirada adecuadamente hacia lo que los otros quieren decir.³¹

Tal vez uno de los mayores méritos de Gadamer sea el haber mostrado brillantemente que la comprensión no es cuestión de método, como si pudiera existir un conjunto de máximas infalibles "de receta", o sea, como si pudieran existir procedimientos únicos y atemporales (a la manera positivista) para comprender el significado. Por el contrario, la comprensión está inevitablemente mediada por los marcos culturales; tanto el del investigador como el de los investigados. En el proceso de comprensión el investigador interpreta y reinterpreta en base a su "horizonte", es decir, al conjunto de prejuicios y creencias heredadas de su cultura. A su vez, los investigados tienen su propio "horizonte", mismo que puede estar contenido y plasmado en textos, lenguaje o, (según otros autores como Ricoeur) acciones. La tarea del hermeneuta será, entonces, la de captar y comprender otros mundos significativos, aún cuando el horizonte del propio investigador se halle implicado en

³¹ Gadamer, H. G. *Verdad y método I*. Ed. Sigueme-Salamanca, p. 461.

esta tarea: "La exigencia de fidelidad que se plantea a una traducción no puede neutralizar la diferencia fundamental entre las lenguas[...]como toda interpretación, la traducción implica un cierto cegamiento; el que traduce tiene que asumir la responsabilidad de este cegamiento parcial" Esto significa que dentro de la tarea de traducción hermenéutica el investigador corre el riesgo de interpretar mal "otros mundos", o bien, de reproducirlo de manera nueva y creativa. A fin de cuentas, para que la interpretación hecha por el investigador pueda tener algún grado de validez científica, ella debe siempre ser sometida a crítica por los propios investigados (en los casos en que esto pueda hacerse), o por los legos en el tema; ellos mismos pueden aceptar, rechazar, matizar transformar, distorsionar, etc. la interpretación del investigador de acuerdo a su "horizonte", cultural. Pero podemos encontrar también otro criterio de validez según este autor; si la interpretación es una producción de sentido, entonces la validez se gana en el horizonte del preguntar³² es decir, las preguntas bien planteadas, con visión, son las que tienen una mayor capacidad de influir en el mundo social. Esta capacidad depende, según Gadamer, de la capacidad del investigador para interpretar la tradición, de la adecuada captación del *sensus communis* y de habilidades estéticas que se asemejan a la actividad de jugar.

Con sus observaciones Gadamer hace un avasallador ataque a quienes apoyan postulados positivistas, quienes creen que la observación neutral del investigador es posible, que la tarea de las ciencias

³² Gadamer, H. G. *Verdad y método I*. Ed. Sigueme-Salamanca, 1993, p. 447.

sociales es considerar los hechos sociales como "cosas" y la investigación social debe seguir los mismos postulados de las ciencias naturales. Así, los detallados estudios hermenéuticos han demostrado que la objetividad total en ciencias sociales es imposible y, por lo tanto, lo que se tiene que considerar más y con detalle es cómo los aspectos objetivo-subjetivos se pueden sintetizar en un enfoque único.

Uno de los autores que más han estudiado la hermenéutica preocupado por esta síntesis es John B. Thompson,³³ quien desarrolló un completo programa general de procedimientos de investigación sociocultural que llamó "hermenéutica profunda". Dicho programa concentra su atención al estudio de lo que el mismo autor llama "formas simbólicas". Abordar de manera detallada las interesantes propuestas teóricas y metodológicas de Thompson, como es obvio, nos llevaría lejos de los objetivos del presente trabajo, dado que su interés principal es el estudio de los medios de comunicación masiva, además, Thompson sólo expone distintas metodologías útiles para el estudio de las formas simbólicas, que los investigadores pueden emplear de manera combinada para tener mejores resultados; la cuestión de cuáles y cómo se tendrían que combinar estos distintos métodos en la investigación práctica, es más que nada asunto de la naturaleza misma de lo estudiado, así como del buen criterio y sensibilidad del investigador.³⁴

³³ Jhon B. Thompson. *Ideología y cultura moderna*. Art.: "Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas". Ed. UAM/X, 1993, p. 299.

³⁴ Las maneras en que estas fases de análisis se sigan más adecuadamente en la práctica dependerán de los objetos específicos de análisis y de los tipos de información a disposición del investigador [...] dentro de cada fase del enfoque de la hermenéutica profunda, pueden

A continuación presentamos un recuadro para sintetizar las formas de la investigación Hermenéutica:

Hermenéutica de la vida diaria

Interpretación de la doxa

Escenarios espacio-temporales
Campos de interacción

Análisis sociohistórico

Instituciones sociales
Estructura social
Medios técnicos de transmisión

**MARCO
METODOLOGICO
DE LA
HERMENEUTICA
PROFUNDA**

Análisis formal o discursivo

Análisis semiótico
Análisis conversacional
Análisis sintáctico
Análisis narrativo
Análisis argumentativo

*Interpretación/
Reinterpretación*

existir varios métodos de investigación, y algunos métodos pueden ser más apropiados que otros dados el objeto específico de análisis y las circunstancias específicas de la investigación. (Thompson, p. 308)

Aunque las proposiciones de este autor son interesantes y valiosas en muchos aspectos, aquí me concentraré sólo en las aportaciones que considero más importantes y útiles para los fines del presente trabajo.

1. En total concordancia con Gadamer, Thompson afirma que el estudio de las formas simbólicas, es primeramente el estudio de un campo ya interpretado por otros sujetos. Por lo tanto, las formas simbólicas son construcciones con una relativa estructuración y permanencia en un determinado espacio-tiempo. Sin embargo, el análisis no se debe limitar a la simple interpretación del sentido común (doxas) de otros mundos: "sin olvidar la interpretación de las doxas, debemos ir más allá de este nivel de análisis a fin de considerar otros aspectos de las formas simbólicas".³⁵ Aspectos que de alguna manera, se hallan "ocultos" a los mismos sujetos investigados o al propio investigador.
2. El estudio de tales construcciones simbólicas, es fundamental y primeramente una cuestión de comprensión e interpretación. Por lo tanto, este enfoque debe basarse, en la medida de lo posible, en una elucidación de las maneras en que las formas simbólicas son interpretadas y comprendidas por los individuos que las pro-

³⁵ A partir de lo más adelante dicho por Thompson, podemos concluir que esos "otros aspectos" de las formas simbólicas, son las relaciones de dominación ocultas al sentido común de los sujetos investigados. Sin embargo, cabe hacer notar que entre esos "otros aspectos" también son incluibles aquellos fenómenos que dan lugar a las consecuencias no deseadas de la acción; a veces los individuos provocan que suceda precisamente aquello que quieren evitar

ducen y las reciben en el curso de sus vidas diarias. Sólo después de hacer esto, será posible que el investigador social efectúe una reinterpretación de lo ya interpretado por los sujetos mismos.

3. Pero las formas simbólicas se hallan insertas en contextos sociohistóricos específicos, y es sólo a la luz de tales contextos, que las formas simbólicas deben ser estudiadas. Sin embargo, Thompson nos advierte contra el peligro de caer en los reduccionismos. Ya sea, que estudiemos las formas simbólicas desde "dentro" (a través de la interpretación) o desde "fuera" (a través de la explicación), debemos siempre buscar un equilibrio entre ambas. Existen ocasiones en que las ideas, las creencias, prejuicios, etc., tienen una autonomía con respecto a los hechos o estructura social. Es decir, tienen una importancia decisiva en la constitución de las acciones. Lo contrario también sucede: existen veces en que las acciones tienen una influencia decisiva en la conformación de las creencias de la gente. Según Thompson, efectuar análisis sociohistórico sin atender a la estructura y contenido de las formas simbólicas, es caer en la *falacia del reduccionismo*. En contraste, abordar el estudio las formas simbólicas sin hacer referencia a las condiciones sociohistóricas y a los procesos cotidianos dentro de los cuales se producen y reciben éstas, es caer en la *falacia del internalismo*.
4. Cómo ya lo ha afirmado Clifford Geertz, la buena interpretación consiste en un refinamiento del debate, más que en el hallazgo de certezas o vanas declaraciones de descubrimiento de verda-

des. Thompson vería en este punto un potencial para la crítica, misma que afortunada e inevitablemente, implica tomar en cuenta el asunto del poder.

5. El significado sirve para establecer y sostener las relaciones de dominación. Es por tanto, tarea de la hermenéutica profunda, interpretar y explicar cómo las estructuras simbólicas operan dentro de contextos sociohistóricos específicos, para mantener o cambiar determinadas relaciones de dominación. Es por esto, que la hermenéutica profunda tiene un potencial para la crítica.

2.4 La Etnometodología

Hacia los años sesenta el enfoque de la fenomenología y el interés cada vez mayor sobre los temas del habla humana, convergieron los dos en una sola línea de investigación fundada por Harold Garfinkel mejor conocida como etnometodología, que gramaticalmente significa "método popular". El interés principal de este enfoque es conocer las diversas maneras y procedimientos en que la gente común interpreta y utiliza los distintos contextos en los que vive. Sin embargo, para Garfinkel dicha interpretación no es simplemente una actividad del nombrar, sino es por sí misma una acción; o sea, la estructura social y lo que los individuos piensan acerca de ella deben estudiarse en su estrecha interrelación; una y otra no pueden estar separadas. En este sentido las normas no son algo que los individuos internalizan pasivamente, sino activamente, pues las

normas constantemente son interpretadas, legitimadas, mantenidas, recreadas, etc. por los miembros mismos de la sociedad. De aquí su gran diferencia con el paradigma parsoniano, cuyo interés se centró más en los sistemas de valores descuidando lo que sucede con la actividad reflexiva de los individuos. La principal pregunta de la etnometodología es ¿Cuáles son las formas prácticas en que los individuos se enfrentan a los distintos contextos de su vida cotidiana? ¿Cómo utilizan los actores sus conocimientos para conocer, producir y reproducir las acciones sociales y las estructuras sociales? Lo cual implica interesarse sobre todo por la naturaleza del sentido común.

Uno de los mayores logros de Garfinkel es haber mostrado la poderosa tendencia de los individuos a "normalizar" las distintas situaciones en que viven. Es decir, en cada contexto, los seres humanos saben el juego que deben jugar o las reglas que deben aplicar; la gente se preocupa constantemente por actuar adecuadamente, efectuar conversaciones adecuadas, relatos adecuados, descripciones adecuadas, etc. según el contexto. Existe una poderosa fuerza inherente en el hombre común a producir teorías y acciones (que ellos mismos consideran "adecuadas") sobre las situaciones y la sociedad en que viven. En una serie de famosos experimentos, Garfinkel mostró esta propiedad del sentido común:

1. A varias personas por separado se les hizo pasar varias veces a una mesa en donde otra persona les mostraba secuencialmente cinco figuras de baraja, las cuales, sin que los observadores vie-

ran, eran escogidas previamente al azar de entre varias otras barajas. Posteriormente, a cada participante se le preguntó qué había entendido. Sin excepción todos los participantes creyeron ver, o trataban de ver una lógica o una regla según la cual las barajas les eran mostradas, ninguno advirtió que la regla era que no había regla.

2. En una estación de tren un invidente se quejó ante un policía de que la gente al caminar y pasar junto a él, no lo respetaban. El policía le contestó que ello era porque la gente estaba demasiado ocupada por ir a su trabajo y no se daban cuenta de lo que hacían. En este caso el policía produjo una explicación acerca de un hecho social. Y esto lo hizo aún con el riesgo de dar una mala explicación, pero dió la que creyó más adecuada.

Los anteriores son ejemplos de producción de explicaciones o de adivinanzas de "juegos". Ahora bien, el siguiente es un experimento que muestra la fuerza que tiene para los seres humanos la actividad de producir explicaciones. A todo contexto a que ellos se enfrentan, existe una poderosa necesidad de reconocer los criterios con que es adecuado actuar. Cuando estos criterios son confusos o indescifrables para las personas, ellas se irritan, exigen una explicación o se ponen nerviosas ante el estado de incertidumbre en que se encuentran; o bien, lo que no se ajusta a lo normal es sancionado. Las conductas discrepantes motivan intentos inmediatos por normalizar la situación. En toda situación como esta, las personas

intentan a toda costa asirse a una explicación o un reconocimiento del juego que les de certidumbre:

3. Conversación entre un experimentador (A) y el sujeto (B) (Jeffrey, p. 214)

- (A) Hola. ¿Cómo se siente tu novia?
- (B) ¿Qué quieres decir con eso? ¿Cómo se siente mental o físicamente?
- (A) Quiero decir cómo se siente. ¿Qué te pasa?
- (B) Nada. Sólo explica con más claridad a qué te refieres.
- (A) Olvidalo. ¿Cómo anda tu solicitud a la facultad de medicina?
- (B) ¿Qué quieres decir con "cómo anda"?
- (A) Tú sabes qué quiero decir.
- (B) Pues no lo sé.
- (A) ¿Qué te pasa? ¿Te sientes mal?

Los actores emplean varios procedimientos para mantener coherente su interpretación. Cuando el sentido común se desmorona, se derrumba también el orden social, no existe orientación, ni estabilidad. La vida cotidiana por tanto, consiste en vivir y actuar de acuerdo con el sentido común, que es más dogmático que cualquier religión o ideología, porque se dan por supuestas infinidad de cosas en los distintos contextos. Los actores "ponen" a todo, sentido, causa, motivo, siempre desean aclaración y no dejan algo sin categorizar. Gracias a que se dan por supuestas muchas cosas en la interacción con los demás, es posible reconocer que en cada con-

versación existen multitud de cosas implícitas que dan sentido y hacen posible la conversación misma, los actores suspenden cualquier duda sobre el carácter de la interacción:

4. En este experimento (Jeffrey, p. 213) se pidió a los participantes que escribieran el trasfondo que tenían cuando platicaban.

	<i>Las palabras textuales</i>	<i>Lo que se entendió</i>
ESPOSO:	Hoy Dany logró meter una moneda en el parquímetro sin que lo levantaran.	Esta tarde cuando traía a Dany, nuestro hijo de cuatro años, desde la escuela, logró erguirse tanto como para insertar una moneda en un parquímetro cuando paramos en un estacionamiento, mientras que antes siempre había que levantarlo para que llegara a esa altura.
ESPOSA:	¿Lo llevaste a la tienda de discos?	Como insertó una moneda en el parquímetro eso significa que te detuviste mientras estaba contigo. Se que te paraste en la tienda de discos en tu camino de ida o de vuelta. ¿Fue en el viaje de vuelta de modo que él estaba contigo, o te detuviste allí cuando ibas a recogerlo y te detuviste en otra parte en el camino de vuelta?
ESPOSO:	No, a la zapatería.	No, paré en la tienda de discos cuando iba a buscarlo y paré en la zapatería en el camino de regreso, cuando él

ESPOSA.	¿Para qué?	estaba conmigo Se de una razón por la cual te pudiste haber detenido en la zapatería. ¿Porqué lo hiciste?
ESPOSO.	Compré cordones nuevos	Como recordarás, el otro día para mis zapatos. se me rompió el cordón de uno de mis zapatos marrones, así que paré para comprar cordones nuevos
ESPOSA.	Tus pantuflas necesitan nuevos tacos.	También pensaba en otra razón por la cual pudiste detenerte. Pudiste haber llevado tus pantuflas negras, que necesitan tacos. Será mejor que las hagas reparar pronto.

Podemos ver cómo detrás de esta conversación existe un trasfondo de experiencias y un contexto de acuerdo con el cual se interpretan y aclaran acontecimientos. Entender este hecho es crucial para comprender los temas de investigación de Garfinkel: la acción interpretativa y práctica de los sujetos situados en contextos de interacción específicos. ¿Por qué cosas se preocupa verdaderamente la gente y qué capacidades reales emplean para hacer un trabajo determinado en el mundo real? Por ejemplo, cuando un jurado toma una decisión, detrás de ésta, puede que esta no se deba tanto a la clase social a la que pertenece o al afán de hacer política, sino "a la urgencia de ir al baño", el deseo de no aparecer

como un idiota, o de mostrar cuán aburrido se estaba en ese momento (Schwartz, p. 271).

El análisis de la conversación es distinta al análisis de la propia acción, pero ambas deben siempre entenderse dentro del contexto en que se desarrollan. Todo uso de lenguaje o toda acción sin excepción están marcados por dependencias contextuales. Por lo tanto, cuando los individuos interpretan el contexto en el que viven o vivieron, es necesario distinguir si ellos están efectivamente describiendo un estado de cosas. Por esto, es preciso recurrir a los rasgos contextuales de lo dicho, "a fin de constatar que en efecto, se trataba de una descripción y no, por ejemplo, de una ironía, una broma o una metáfora". O sea, que las explicaciones de los actores no son por sí mismas transparentes, ellas son una actividad de indexación (de relacionar cosas del contexto), de interpretación. Por lo tanto, el lenguaje se halla siempre dentro de unas dependencias contextuales específicas.

La etnometodología nos ha enseñado mejor que varios otros enfoques que el contexto es clave para comprender a los actores. Sin una referencia al contexto concreto, los sociólogos estarán desconectándose de los hechos empíricos. Toda teoría sobre el mundo social debe construirse sobre estos en toda su diversidad y riqueza.

En el presente capítulo se han desarrollado elementales reflexiones sobre algunas de las teorías microsociales más relevantes. Se argumentó que este tipo de análisis es muy escaso cuando se analizan temas del movimiento obrero, particularmente, de la gestión sindical, motivo por el cual hace falta profundizar en ellas para

conocer mejor el mundo de los trabajadores en su realidad cotidiana. ¿Cómo se relacionan ellos con sus asesores, representantes o delegados en su vida cotidiana? ¿Qué es lo que ellos, entienden como "adecuado" cuando ellos interaccionan con sus líderes o cuando se desarrolla una asamblea? ¿Qué multitud de cosas se hallan implícitas y cómo interpretan el contexto? ¿Cuáles son los temas considerados como típicos problemas sindicales, y cómo se distinguen de los típicos problemas "no sindicales"? ¿Han cambiado éstos? ¿Cómo? Este tipo de preguntas están el día de hoy siendo abordadas de forma cada vez más creciente desde diversos sectores sociales (empresarios, universidades, sindicatos, gobierno, centros de asesoría de productividad, etc.) Las relaciones laborales-sindicales son un tema "de moda", pues en este campo se están experimentando cambios que necesitan de investigación. Las teorías sociológicas tradicionales (más centradas en los factores macrosociales) no son suficientes para explicar estos cambios. En contraste, las teorías microsociales nos pueden ayudar a explicar fructíferamente las prácticas de gestión sindical en México. El aspecto más interesante de ellas es que recuperan al sujeto creativo, que nunca ha dejado de existir, en su vida diaria los trabajadores interpretan y reinterpretan constantemente su mundo y las normas que los gobiernan, asimismo, los contextos cambian por la reestructuración productiva y la crisis sindical. No hay aún muchos estudios acerca de cómo los trabajadores experimentan y actúan en la diversidad de situaciones laborales y sindicales que viven.

Pero esto no significa tampoco que debamos renunciar al análisis macrosocial, este es tan valioso como el micro, sino que simplemente es preciso llamar la atención sobre la necesidad de conocer más este último tipo de enfoques. Por otro lado, cabe decir que: los enfoques micro y macro sociales no son incompatibles y que requieren aún de formidables esfuerzos para ser integrados, pero este es un asunto que rebasa los límites del presente trabajo.

Más bien, en el presente capítulo los esfuerzos se dirigieron predominantemente a entresacar lo más fructífero de las enseñanzas de los enfoques fenomenológico, hermenéutico y etnometodológico, a saber:

- a) que el actor siempre se debe estudiar en su contexto,
- b) que es valioso estudiar la acción social tanto desde "fuera" (objetivamente) como desde "dentro" (subjektivamente),
- c) que el lenguaje es también una valiosa e importante dimensión digna de ser estudiada, pues a través de éste se crean, transmiten, reproducen los significados, elementos constitutivos de la vida social,
- d) que tanto dentro del lenguaje mismo, como dentro de las normas y dentro de las acciones cotidianas de la vida diaria, existen diferencias o desigualdades entre los individuos. Los recursos de poder e influencia no se reparten igual entre los distintos actores sociales, e inclusive, dentro de los mismos trabajadores. Por lo tanto, la ciencia social puede también emplear la crítica; podría estar atenta a descubrir cómo estas desigualdades y relaciones de dominación se ocultan a la vista de los sujetos de estudio.

CAPITULO III
ORIGEN Y FORTALECIMIENTO
DE LA GESTION SINDICAL EN MEXICO

3.1 Antecedentes del sindicalismo

Este capítulo tiene como fin explicar el origen y fortalecimiento de las prácticas sindicales a nivel general, haciendo énfasis en la gestión sindical en México.

Para tener una visión más clara acerca de lo que son las prácticas sindicales en México se hace necesario efectuar una breve reseña histórica acerca del movimiento obrero en general. De la Garza Toledo E. clasifica, en dos periodos la historia del movimiento obrero.

El primero de ellos, abarca de la revolución industrial hasta la crisis de 1929, denominado *manufacturero y de la gran industria*, esta etapa se caracteriza por la presencia del obrero de oficio y el trabajador especializado en manejar una máquina y controlar su propio trabajo³⁶. Las relaciones laborales no estaban reguladas por el Estado y las organizaciones obreras eran consideradas ilegales.

El segundo periodo abarca del año de 1929 hasta principios de 1980, se caracteriza por utilizar la administración científica del trabajo y por la presencia de trabajadores descalificados. En esta etapa se llevan a cabo los grandes pactos entre sindicatos y Estado, es decir, sindicatos: socialdemócratas, comunistas y de negocios con el Estado. Asimismo se legaliza la existencia de sindicatos, la contratación colectiva y el derecho de huelga. En lo que respecta a

³⁶ B Coriat *El taller y el cronómetro*, Siglo XXI, 1985, p. 37.

la esfera política, se destaca por aparecer un Estado de beneficios sociales, de producción y consumo en masa. Las asociaciones obreras ya no son de oficio sino de empresa, se crean las confederaciones, sus objetivos centrales son: la circulación de la fuerza de trabajo (garantía del empleo, –control sindical del mercado de trabajo–, del salario).

La historia del movimiento obrero muestra una influencia Marxista, en sus vertientes: Comunista, Socialdemócrata y la no Marxista de Negocios "Unionism". La primera inclinación se fundamenta en la teoría de la explotación de Marx, así como en el principio sobre la creación de valor empleando trabajo asalariado, esto implica la explotación, a la que se añaden los efectos alienantes sobre los trabajadores de la producción capitalista y la lucha por el poder en los procesos de trabajo, por tal motivo, la clase obrera tendría que ser la base de un movimiento político que transformaría el capitalismo hacia el socialismo; la Socialdemocracia tiene como objetivo inmediato, luchar por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, su estrategia principal es vincularse con los partidos, éstos últimos al tener posiciones en el gobierno, dictarían leyes favorables a los trabajadores, esta línea, no estaba interesada, (excepto hacia los años cincuenta, con los esposos Webb), en hacer valer normalmente el poder sindical dentro del proceso del trabajo, su acción se concentra sobre todo en el Estado. Este hecho caracterizó a casi todos los sindicatos del mundo durante los últimos 50 años. Y finalmente, La organización sindical de Negocios que tuvo su auge en los Estados Unidos. Su representante principal

Perlman³⁷: Esta vertiente plantea que la acción sindical pueda no ser política, y debe centrarse en la negociación de las condiciones de trabajo y salario.

Durante la segunda década del siglo XX, a nivel mundial se presentan tres intentos obreros para participar en el control de los procesos productivos es decir, en articular poder sindical frente al proceso del trabajo: El primer intento inicia con los trabajadores italianos que rechazan la política obrera comunista y socialista; y a cambio plantean un programa denominado "control obrero", este planteamiento proponía que el espacio de la fábrica se convirtiera en la lucha política por el poder en los procesos productivos. Aunado a ésto, se proponía crear una política económica alternativa. Con instituciones de democracia propia. Se opone el movimiento obrero a la idea de que el partido político sirva como guía de la conciencia obrera.

Esta expresión obrera fue breve, y dejó en Europa marcada la idea de que la producción no es pura economía, y que la lucha sindical no sólo debe centrarse en la lucha de la circulación de la fuerza de trabajo, sino también debe ser una lucha por el poder en los procesos de trabajo, es decir, por su control.

Otro intento obrero por influir y participar en el poder de los procesos productivos, se realizó en los Consejos de Fábrica, los cuales estuvieron influidos por el Marxismo y también el Anarquismo. Las funciones de éstos eran: el rechazo a la burocracia sindical y partidista, luchar por el poder o control de las decisiones y condi-

³⁷ S. Perlman. *Para una teoría de la acción sindical*. Edición Lavoro, 1980, p. 35.

ciones de trabajo; su organización fue simple: de democracia abierta directa y de asamblea.

Los principales movimientos de los consejos, fueron paralelos a la revolución rusa y en 1968, su tema central fue el rechazo y lucha contra el burocratismo sindical y buscó formas de democracia directa³⁸.

Así los primeros delegados sindicales se eligieron por iniciativa de la base obrera, estos pidieron la participación en el control de las condiciones de trabajo, el pago de salario a destajo y controles en el aspecto del montaje. Entre sus principales demandas encontramos: control de las condiciones de trabajo, defender la salud e influencia en la organización laboral.

Estos consejos entraron en crisis a fines de 1970 en Italia, principalmente por dos razones: la primera, porque tuvieron que enfrentar instituciones extrafabriles, las cuales los desplazaron y la segunda razón, por la reestructuración productiva.

Un tercer intento obrero por participar en el proceso productivo es el de colaboración y asociación entre capital y trabajo para el buen funcionamiento de la empresa, esta práctica obrera aparece paralelamente al nacimiento del Estado Social, y buscó la participación de los representantes sindicales en los Consejos de Administración de las empresas, también, la intervención en los planes estatales de la economía, como ejemplo de lo anterior, la ley laboral alemana en 1976, estableció consejos de vigilancia en las empresas mayores de 2000 trabajadores, incluso teniendo la misma cantidad

³⁸ E. Mandel. *Control obrero, consejos obreros, autogestión*, Ed ERA, 1979, p. 32

de representantes obreros y patronales, algo similar sucedió en Dinamarca y Luxemburgo.

En suma, desde la perspectiva empresarial, el desarrollo de las prácticas de la gestión sindical en el proceso productivo se sintetizan en dos aspectos: se considera a los Consejos de Fábrica como organizaciones de enfrentamiento con el capital por el poder en los procesos de trabajo, y el segundo, consiste en la asociación con el capital y de proteger las condiciones laborales.

En efecto, el Consejo Obrero ha entrado en oposición al capital, al Estado y a las direcciones sindicales y partidistas. En este sentido el movimiento obrero tendió a ser un proyecto sindical más que un programa gremial y no tuvo aceptación en varios países de Europa. Con la reestructuración productiva de fines de 1970, se impulsó y fortaleció al capital y se debilitó al movimiento obrero y en consecuencia los intentos de los trabajadores de intervenir en la productividad.

Estas fueron las primeras expresiones del movimiento obrero que intentaron introducirse en el nivel del proceso del trabajo y que lograron aportar nuevas perspectivas y acciones dentro del terreno del movimiento obrero. Debe reconocerse el mérito de estas prácticas sindicales sobre todo que dejaron un espacio de lucha en el terreno productivo el cual en el futuro del movimiento obrero puede retomarse y fortalecerlo a través de una participación sindical más comprometida con la base obrera.

Las luchas obreras de inicios del presente siglo, hasta fines de 1970, contribuyeron a que el sindicalismo haya sido reconocido

legalmente en muchos países del mundo, sin embargo, con la reestructuración productiva mundial y el nacimiento de un Estado neoliberal después de 1980, se presenta un gran reto al sindicalismo pues surgen una serie de cambios globales en lo económico, político, social, intelectual; que tendrán repercusiones en la interrelación social: sindicato, Estado, trabajo y capital lo cual originará una crisis sindical, a nivel de su organización y funcionamiento.

3.2 Nacimiento del sindicalismo corporativo mexicano

En un contexto de transformaciones mundiales, particularmente el tránsito del Estado liberal hacia un Estado social en la década de 1920, aparecen los grandes pactos corporativos, se crean las instituciones laborales y organizaciones obreras. El movimiento obrero mexicano no será ajeno a estos cambios ya que se legalizarán este tipo de movimientos, específicamente durante el gobierno de Carranza, periodo en el que se conforman las bases legales para la asociación obrera, pues en la Constitución de 1917 se incluye el artículo 123 que otorga derechos de asociación y organización a los obreros. Carranza impulsa y estimula la creación de la Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM, desde este momento se inicia la relación de dependencia entre el movimiento sindical y el Estado.

Ilan Bizberg explica con respecto a la legalidad de las asociaciones obreras: "La evolución de la jurisdicción federal muestra

un largo proceso que comienza en 1926, con la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, subordinadas al Gobierno Federal, en 1979, se descentralizó dicha Junta para formar las Juntas Locales, dependientes del gobierno estatal, ambas juntas están facultadas para autorizar o rechazar el reconocimiento de un sindicato y para juzgar la legalidad de las huelgas."³⁹

Desde el punto de vista organizacional, la clase obrera fue el único sector que se consolidó (junto al ejército) a nivel nacional, con la asesoría e impulso de los gobiernos constitucionalistas triunfantes, quienes en lo sucesivo adoptarán el papel de árbitros en los conflictos laborales.

Una vez implementado el movimiento obrero, el Estado se consolida como rector de la organización y relación laborales durante la presidencia de Calles, en este periodo se hicieron reducciones al gasto público, lo que originó efectos negativos para los trabajadores ferrocarrileros, pues se redujeron los salarios y empleos, derivándose una nueva relación con los sindicatos afectados y el Estado, ejerciendo este último un mayor control. E. Krauze describe que desde el gobierno de Calles se intentó que el Estado interviniera en las relaciones sindical-patronal, además de mediar en el conflicto del sector ferrocarrilero, textil y posteriormente, intervendría en todas las demás ramas industriales de la economía mexicana ante la desigualdad de condiciones salariales y de trabajo que habían ocasionado grandes conflictos; su intervención se canaliza a través

³⁹ Bizberg, Ilan. *Estado y sindicalismo*. Ed. Colegio de México, p. 107.

de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como por su instancia la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Conforme evoluciona el movimiento obrero mexicano aparecen varios sindicatos entre los principales tenemos: Sindicato Mexicano de Electricistas (SME, 1916), Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM, 1933), Sindicato de Trabajadores Mineros, Meta-lúrgicos y Similares de la República Mexicana (SNTMMSRM, 1934) y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM 1935), y con respecto a las centrales obreras más importantes se forman: La Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM), la CROC y la CROM. Estas asociaciones son creadas en el periodo pos-revolucionario hasta la etapa cardenista. Esto muestra cómo el movimiento obrero se organizó primordialmente durante este lapso y en que forma el gobierno logró agrupar a los sectores sociales estratégicos para impulsar la industrialización.

Por otro lado, el aspecto político fue decisivo pues marca las bases estructurales y funcionales del sistema político mexicano y del movimiento obrero actual.

Al respecto José Luis Reyna⁴⁰ argumenta: "Para poder funcionar, el sistema político mexicano debió establecer los sindicatos, organizar a los obreros, por lo menos a aquéllos que cuentan con la mayor capacidad de movilización y que generalmente, laboran en los sectores económicos importantes". El hecho de que el Estado haya sido el promotor de esta organización obrera, que haya logra-

⁴⁰ J L Reyna, 1974, p. 42

do inculcar a ésta misma una conciencia nacionalista y de apoyo al desarrollo industrial, implicó la consolidación de un tipo de organización sindical que sirvió eficazmente para lograr las intenciones de un Estado, para la modernización del país.

Otro aspecto político que definió la orientación del movimiento obrero es el referente al partido de Estado, (PRM) Ilan Bizberg opina: "Cuando en el sexenio cardenista los sindicatos se organizan en el seno de la CTM y forma parte del Partido de la Revolución Mexicana (PRM), el Estado mexicano logra consolidar su asociación con el sindicalismo con base a un proyecto común de industrialización".

El sindicato mexicano, como sindicato de la Revolución Mexicana ha sido conceptualizado por su papel en el control social como sindicato corporativo⁴¹ Este asociación, como ya se ha señalado anteriormente, nace de la Revolución Mexicana como una manera de politizar las instituciones civiles, es un tipo de sindicato que para relacionarse con el Estado adquiere su fuerza en la CTM. La cual le daba la posibilidad de definir la política nacional (hasta inicios de 1980) en lo concerniente a las relaciones laborales.

En síntesis, con el triunfo de las fuerzas revolucionarias, la Constitución de 1917 hizo una serie de concesiones a la tradición corporativa y de justicia social. El artículo 27 rescató al sector agrario y sus derechos colectivos. El Artículo 123 reconoció los derechos

⁴¹ Graciela Bensusan y Carlos García. *Estado y Sindicatos, crisis de una relación*. México, Ed. UAM/Xochimilco.

de los sindicatos de trabajadores. Posteriormente, surgen las Cámaras Nacionales de Industrias y de Comercio. Desde la creación de la CROM, bajo el gobierno de Carranza, el sindicalismo fue pilar del nuevo gobierno. Promesa que se hizo realidad bajo el gobierno de Lázaro Cárdenas, la presidencia fue la jefatura de un partido de Estado apoyado en una organización corporativa: el sector militar, el popular, el obrero y el campesino. La CTM y la CNC fueron los apoyos obreros y campesinos del nuevo régimen, y la CONCAMIN, CONCANACO y COPARMEX fueron las zonas de organización del capital industrial y comercial para poder oficializar sus relaciones con el Estado. A principios del gobierno de Avila Camacho el corporativismo mexicano había resurgido, del estancamiento del periodo liberal.⁴²

Lorenzo Meyer, señala: "el México que surgió tras la institucionalización cardenista del sistema político posrevolucionario, el eje de todo el complejo corporativo de sindicatos, organizaciones patronales y campesinas fue –y sigue siendo– la institución presidencial".

Las condiciones sociales, políticas y económicas nacidas en el sexenio cardenista tuvieron gran relevancia en el sistema político mexicano, en el desarrollo económico del país y en el ámbito social, ya que se unifica a los sectores sociales. La situación política, después del sexenio cardenista, estuvo caracterizada por un rechazo a la movilización de las masas obreras y campesinas. Además, los

⁴² Córdoba, Arnaldo. *La política de masas del cardenismo*. México, ERA, 1974 p.52.

gobiernos poscardenistas no favorecieron los intereses de las clases populares, mostrándose autoritarios.

El poder político se centralizó más, se favoreció a empresarios agrícolas, industriales, en perjuicio del ejido y obreros. Esto suscitó un reforzamiento en el Estado, se logró conservar al sindicalismo al interior del sistema institucional y se mantuvo el apoyo popular hacia el proyecto de industrialización, se eliminó a los más radicales dirigentes obreros, se abandonaba el discurso pro-obrero, se limita la influencia del sindicalismo en el gobierno cuando la inflación golpea el salario obrero.

La década de los cuarentas, se caracteriza por la acumulación elevada del capital basada en la reducción del salario, se reflejan los problemas del recién nacido sindicalismo corporativo que ya para inicios de los años cincuenta cambian sus funciones de ser un sindicato que garantiza salario y empleo, pasa a ser un sindicato de circulación, es decir, un sindicato que regula una parte del mercado de trabajo en el aspecto de la ocupación y salario, pero totalmente pasivo de ejercer su poder en el ámbito de la administración de empresas, su organización del trabajo y proceso productivo.

Su acción será la de negociar los asuntos de la clase obrera con el Estado, en materia salarial, fijación de salarios mínimos y en materia social créditos para vivienda, salud, y educación.

Para el sexenio de Echeverría (1970), los problemas de la valorización del capital a nivel mundial ponen en problemas la capacidad de mediación del sindicato y del Estado.

A fines de este periodo de gobierno, empiezan las luchas entre Estado, empresarios y trabajadores obreros para mantener el salario mínimo (y en ocasiones negociando salarios de emergencia). Estos conflictos dan inicio a la "insurgencia sindical", la cual está contra el sindicalismo corporativo teniendo como fin democratizar al sindicato. El sindicalismo actuó predominantemente con apego a las políticas que le facultó el Estado.

El Estado interviene cada vez más directamente en los conflictos de trabajo, ignorando al sindicalismo corporativo; modifica la Ley Federal del Trabajo y fortalece a instituciones como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus tribunales laborales, así como hace uso de su fuerza represiva, impone políticas salariales y contractuales.

Así la crisis de la dominación corporativa es una crisis del dominio charro sobre los sindicatos, una crisis de dominación sobre los trabajadores.⁴³

Con las acciones de los diferentes gobiernos para solucionar la crisis económica se imponen políticas como: caída salarial, austeridad, reestructuración productiva y obstaculización de las acciones negociadoras de la burocracia charra. Así el papel del "Charrismo" en regular la fuerza de trabajo y negociar los contratos colectivos con logros muy positivos en épocas prósperas anteriores, se terminan en la práctica.

⁴³ De la Garza, Enrique. *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*. Ed. UAM/Iztapalapa, 1989, p 23.

Desde el gobierno de Echeverría se ha intentado reivindicar el papel de la burocracia sindical y los sindicatos, (como el caso del Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana y su ofensiva contra la CTM) dándose un descontento en la clase obrera que ha dado como resultado la apertura democrática de Luis Echeverría Álvarez, las reformas políticas de José López Portillo y Miguel de la Madrid Hurtado y la renovación política de Carlos Salinas de Gortari.

Durante el sexenio de López Portillo se dio la "Alianza para la Producción", pacto obrero-Estado-patronal que fue la contención de las demandas salariales en los primeros años de este sexenio. Durante los años de 1979 y 1980 el salario se incrementó y parecía que la función de la circulación de los sindicatos podía tomar un respiro. Sin embargo, no fue así debido a la crisis económica internacional de 1982.

En este año esta crisis trae las siguientes repercusiones a México: el caos internacional de los precios del petróleo, déficit en la balanza comercial del país con el exterior, el sector industrial mexicano que necesitaba crecer muestra su debilidad, se requería una cantidad mayor de divisas, mayor a las que obtenía por las exportaciones.

En materia laboral, los salarios obreros se incrementaron en un pequeño porcentaje, empero con la elevada inflación de los bienes y servicios, dicho miniaumento se congeló.

Este mínimo aumento en salarios se debe al acuerdo corporativo, al control de los sindicatos por el gobierno. En esta época, el

apoyo económico al sindicalismo corporativo fue insuficiente, de este modo, con la crisis económica del 82 se da una crisis política: la del sindicalismo corporativo.

Frente a este panorama, la economía en nuestro país decreció y consecuentemente, el nivel de vida de la población bajó. De aquí que, a partir de 1982 los gobiernos de Miguel de la Madrid Hurtado y Carlos Salinas de Gortari intentaron buscar soluciones a esta problemática, en efecto, ponen en práctica las políticas neoliberales, en este sentido, sustituyen el antiguo modelo económico basado en la protección del productor, por otro modelo de desarrollo económico de libre comercio y apoyado en la exportación no sólo de materias primas (como minerales, productos agrícolas o petróleo) sino principalmente de manufacturas para las economías desarrolladas, principalmente la de Estados Unidos.

3.3 Situación actual y perspectivas

El nuevo modelo económico adoptado por el gobierno mexicano, no ha dado los frutos esperados, ya que ha afectado a empresarios nacionales, golpeando aún más a los trabajadores y menos al capital, y ha lesionado a la sociedad en general.

Por su parte, los beneficios del sindicalismo corporativo para sus miembros han sido cada vez menores, todos los sindicatos han visto bajar el nivel de vida de sus bases.

Con el modelo económico establecido en 1982, el sistema político mexicano ha mantenido al sindicalismo corporativo en total subordinación, motivo por el cual, se ha podido imponer una política económica adversa a los trabajadores.

Igualmente la capacidad de los sindicatos para controlar sus bases se deteriora, lo que paulatinamente va minando más la legitimidad de las políticas económicas y de las organizaciones obreras. Estas últimas han tenido una respuesta pobre, defensiva o ausente, han dejado decidir a las empresas, considerando que las decisiones de los cambios productivos no son tarea de las mismas.

Hay sindicatos que tímidamente, tratan de buscar una interlocución menos subordinada dentro del proceso de trabajo. Intento que es obstaculizado por el atraso sindical en las nuevas temáticas de la reestructuración, su falta de experiencia en la negociación y la lucha en este terreno, hasta la negativa de los empresarios para aceptarlos como interlocutores autónomos.

Cabe mencionar que las demandas del sindicalismo mexicano tienen semejanza con las de los sindicatos de América Latina, a nivel de la protección del empleo y el salario, así como defender ciertas condiciones de trabajo y el derecho a la información. Es decir, el sindicalismo latinoamericano mantiene una postura defensiva frente a la reestructuración productiva, aunque en México, se da una forma sindical neocorporativista que negocia la reestructuración.⁴⁴

⁴⁴ D ILDIS, *Reconversión industrial y estrategia sindical*, Caracas, Nueva Sociedad, 1990, VV AA, "Modernización tecnológica y acción sindical", Sur Documento de Traba-

A manera de síntesis, desde el periodo carrancista se impulsó la organización del movimiento obrero, el cual estuvo representado por la Casa del Obrero Mundial. En este mismo periodo se apoya la creación de la CROM.

En cuanto a normatividad laboral se refiere, se crea el artículo 123 constitucional, se da paso a la legitimidad de las instituciones laborales, derechos laborales y organizaciones laborales. Y consecuentemente, se fortalece constitucional e institucionalmente la lucha obrera. Se forman grandes pactos corporativos entre los siguientes actores sociales: obreros, patrones, líderes sindicales y Estado.

En suma, el Estado mexicano durante el periodo posrevolucionario, le asignó el papel de mediador al sindicalismo corporativo para representar oficialmente los intereses de la clase obrera, prácticamente desde la creación de la CTM en la década de 1930, al nacer esta central se configura el sistema político mexicano, pues se forma una alianza inseparable entre Estado, sindicalismo corporativo, PRI y aparato productivo. Sin embargo en la actualidad con la reestructuración productiva mundial de los ochenta ha cambiado la interrelación entre estos actores sociales.

jo; Pierre Eir Tixier, "La última oportunidad del sindicalismo argentino" B. Aires, CIEL, 1992, mimeo.

CAPITULO IV
DILEMAS DE LA REESTRUCTURACION SINDICAL
ANTE LOS NUEVOS TIEMPOS

LOS TIEMPOS NO SON
SALVA LA DISCIPLINA

Este apartado consistirá en describir el panorama general de la re-conversión industrial y dos ejemplos de las prácticas sindicales en torno a la reestructuración productiva en Telmex y Compañía de Luz y Fuerza del Centro, para ésto se desarrollará brevemente un bosquejo de la crisis y formas del sindicalismo oficial.

4.1 Crisis del sindicalismo corporativo

A la crisis del sindicalismo G. Besunsan la define como "la catástrofe salarial, la afectación de los empleos, los ataques a las conquistas en la contratación colectiva, la ineficacia del derecho de huelga, la ficticia unidad de las organizaciones en torno al Congreso del Trabajo, la pérdida de posiciones políticas en las elecciones de 1988".⁴⁵

Entre otras causas encontramos las siguientes:

- 1) La pérdida de poder del sindicalismo como interlocutor de las políticas oficiales, esto implica la acción debilitada del sindicalismo en cuestiones de influencia en las políticas económico-productivas.
- 2) El sindicalismo solo representa el 20% de la fuerza de trabajo asalariada.

⁴⁵ Besunsan y C. García. "La crisis del Sindicalismo en México", en: *Estado-Sindicatos*: México, UAM-FES, 1989, p. 75.

- 3) La mayoría de los sindicatos son instrumentos para mantener los contratos de protección.
- 4) El sindicalismo está muy dividido y enfrenta luchas entre sí.
- 5) El registro de los nuevos sindicatos tiene que tramitarse y pasar por autorización del Estado.
- 6) Se ha roto el pacto social entre sindicalismo con el Estado, de tal manera que el movimiento obrero ha salido afectado, pues ya no tiene injerencia en las políticas: salarial, de seguridad social y de empleo.
- 7) El modelo de relaciones laborales propias de la Revolución Mexicana se ha modificado por la flexibilización de las relaciones laborales para lograr una mayor competitividad y se piensa terminar de reformar el Art. 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.
- 8) Con la privatización, el Estado ya no funciona como interlocutor de la gestión sindical, ésta se condiciona a los aspectos técnicos de las empresas.
- 9) El sindicalismo al disminuir su influencia en las políticas de salario, empleo y seguridad social, pierde representatividad y poder de convocatoria frente a sus agremiados. Esto implica la reducción de votos al partido oficial como en 1988, evidenciando la poca funcionalidad del sindicalismo al sistema político mexicano, disminuyendo los puestos públicos de representantes sindicales.

- 10) Con la globalización de la economía mexicana, el Fondo Monetario Internacional (FMI) ha tenido mayor injerencia en la política económica mexicana disminuyendo la influencia del sindicalismo en dichas políticas.
- 11) La relación corporativa con el Estado le impide al sindicalismo el desarrollo de alternativas propias ante la reestructuración productiva, la apertura comercial y la reforma del Estado.
- 12) Los sindicatos que han propuesto alternativas frente a la modernidad, productividad y calidad son la minoría y se enfrentan al problema de cómo vincular la participación de los trabajadores en la productividad y calidad.
- 13) Las empresas mexicanas contemplan diferentes tipos de reestructuración y de apertura comercial por tanto, las estrategias sindicales deben ser distintas para cada caso.
- 14) Las grandes empresas basan sus estrategias de modernización en la introducción de nuevas tecnologías, de organización de trabajo (NFOT), esquemas de flexibilización del trabajo, por la fusión con empresas extranjeras.
- 15) La contracción del mercado interno por la caída salarial y el desempleo, ha puesto al borde de la quiebra a la pequeña y mediana empresa.
- 16) Con el desarrollo económico del sector oligopólico que controla las relaciones de intercambio entre el mercado internacional, los sectores más fuertes de la producción y el sistema financiero, unido al mercado interno (pequeñas

y medianas empresas), el sector social y las empresas de economía informal, tiene como límite sobrevivir en la medida que se reduce el mercado interno.

En conclusión el trasfondo de la crisis del sindicalismo corporativo proviene de la reestructuración productiva mundial y de la transición del Estado Social al Estado Neoliberal.

4.2 Formas de sindicalismo en México

En México, la década de los ochenta marca una depuración en el movimiento obrero organizado, pues da inicio tanto la ofensiva del capital como la del Estado, contra los movimientos insurgentes obreros. En este sentido fueron derrotados en su lucha la Tendencia Democrática de los Electricistas, el Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear, la huelga de los trabajadores de la General Motors en el D.F los asalariados del complejo industrial de Ciudad Sahagún, el desmantelamiento de la Unidad Obrera Independiente (UOI); debilitando el sindicalismo libre (independiente).

Una vez depurado el movimiento sindical independiente, algunos autores elaboran la siguiente tipología del sindicalismo oficial:

Sindicalismo tradicional (corporativo). Representado por la CTM y los sindicatos oficiales, es un sindicalismo de oportunidad⁴⁶ que se adapta a los tiempos y que ha sabido sobrevivir a las adversidades, sin embargo, entra en conflicto con el Estado, el cual se caracteriza por reducir su intervención en la economía y que hace del mercado externo, de la contención salarial y la desregulación de las relaciones obrero-patronales sus principales instrumentos sociales.

La unión que mantiene con el Estado mediador de los conflictos obrero-patronales, así como con el partido oficial, le dan su imagen de sindicalismo corporativo (tradicional). El cual acepta la reestructuración productiva de las empresas, por debajo del agua sin la intervención de los trabajadores. No hace alardes publicitarios, como lo sería el de la FESEBES.

Derrotadas las alternativas de enfrentamiento de la izquierda y con las presiones del Estado y el Capital, así como de centrales como la FESEBES y la CROC, la CTM toma fuerza. Ante las nulas respuestas para los trabajadores y la sociedad, el sindicalismo corporativo se mantiene como principal interlocutor obrero del Estado. Es decir, este sindicalismo se puede considerar como de retroceso sindical, no obstante, su modernización y su cambio puede provenir de las FESEBES (Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios), como opción sindical con más fortaleza para sobrevivir a la reestructuración empresarial actual.

⁴⁶ José Othón Quiroz Trejo, "El sindicalismo mexicano en los noventa: los sectores y las perspectivas", Revista: *El Cotidiano*, Núm. 56, México, D F., julio, 1993 pp 5-7

Sindicalismo modernizador (corporativo). Representado por la FESEBES, se caracteriza por ser un sindicalismo basado en el aspecto técnico-económico, éste ofrece opciones al Estado y al Capital, como ejemplo de esta vertiente está el Sindicato de la VW. El sindicalismo de la FESEBES también se considera, en lo político, tan corporativo como la CTM.

En el caso del sindicato de la VW, al reforzar la cúpula sindical del mismo sindicato, se ha dado pie a la corrupción, situación que pone en peligro los objetivos de productividad y calidad de la empresa VW.

Los únicos rasgos de modernización de la FESEBES son: la relación de no dependencia al PRI y sus simpatías hacía un Estado que ha reducido su participación en la economía.

Sindicalismo de protección: Representado por la CROC que mantiene una estrecha relación con el Estado y su partido. La CROC se caracteriza por controlar los conflictos laborales de modernización en las empresas donde actúa. Sin embargo es un sindicalismo autoritario que junto a la CTCEM (Confederación de Trabajadores Campesinos del Estado de México) representa un retroceso en el sindicalismo mexicano actual.

Sindicalismo blanco. Este sindicalismo está en contra de la intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales y en la economía. Está caracterizado por ser un sindicalismo corporativo, que no acepta el conflicto obrero-patronal, asimismo, las negociaciones laborales las lleva a cabo con las empresas donde actúa.

Sindicalismo Estadista. Representado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) tiene relaciones con el Estado, su situación estatista ha provocado que se den movimientos en busca de la democratización sindical como el caso de la (CNTE) al interior del (SNTE), como los trabajadores de la ex-ruta 100; en el Sistema de Transporte Colectivo. Las relaciones de este sindicalismo con el Estado son de concertación y que rara vez, algún sindicato de esta federación logra un movimiento de confrontación.

Como se puede observar, estas cinco formas de sindicalismo mexicano está en mínimo o mayor grado subordinado a la relación con el Estado mexicano, dándole un rasgo corporativo a dichas vertientes del sindicalismo.

Finalmente, como consecuencia de las reestructuraciones del Estado y Productivas, ésto no significa el fin del sindicalismo tradicional (corporativo), ni su autonomía propia, sino se da una transformación hacia un sindicalismo moderno, es decir un Neocorporativismo⁴⁷ que incluirá en sus principios: a) cambiar de discurso sindical apegado a la calidad total; b) enfrentamiento entre direcciones sindicales por apropiarse del nuevo discurso de Calidad Total; c) utilizar el nuevo discurso para fortalecer el poder sindical aunque los actores no estén convencidos de ésto; d) con el uso del discurso de la calidad total ha quedado manifiesto el apoyo e incorporación

⁴⁷ Neocorporativismo sindical conceptualización elaborada por Enrique de la Garza T, a la nueva modalidad de sindicalismo corporativo

del Sindicato de la VW a la FESEBES (Federación de Sindicatos de Empresa de Bienes y Servicios) y e) el nuevo sindicalismo (neocorporativismo) tiene afiliados muy pocos sindicatos y trabajadores en México.

El neocorporativismo sindical está representado por el Sindicato de Teléfonos, el cual ha flexibilizado sus relaciones con el PRI y el sistema político, sin embargo, depende del Poder Ejecutivo. Es decir, un aspecto central del corporativismo de Estado es la dependencia del sindicato al Estado. Las protecciones y beneficios que representa al sindicalismo la relación con el Estado son: apoyar a los representantes sindicales y la eliminación de los dirigentes alternativos.

Con la flexibilidad de las relaciones laborales el Estado está al pendiente de que se cumpla esta modalidad laboral.

4.3 Reestructuración productiva

Indudablemente uno de los retos más importantes para el sindicalismo actual es superar la crisis por la que atraviesa mediante el cambio de sus estrategias de lucha. El sindicalismo tradicional, propio del modelo de la Revolución Mexicana⁴⁸ está debilitado, Hoy es claro que la influencia que ejerce sobre la política económica del

⁴⁸ De la Garza E. ha llamado sindicato de la Revolución Mexicana al tipo de sindicato que se caracteriza por su papel en el control social, como sindicato corporativo autoritario y poco democrático.

país es mínima. A partir de 1982, el papel que ha tomado es el de subordinación a las decisiones estatales y sobre todo a los dueños del capital. Dicho sindicalismo en crisis tiene la tarea tradicional de defender los intereses de los agremiados en el ámbito de la circulación; controlando las condiciones de contratación, salarios y desgaste de la fuerza de trabajo, sea a nivel de empresa o a nivel de la política macroeconómica, mientras, otro terreno, hoy con amplias potencialidades de negociación ha sido totalmente ignorado: el del proceso de trabajo que implica desempeñar la lucha sindical bajo formas distintas a las del pasado. Si consideramos que en la etapa actual de desarrollo capitalista las empresas están enfrentándose a una urgente necesidad de reestructurar su proceso productivo para elevar su productividad, el sindicalismo puede tener oportunidad de actuar en la productividad, sin embargo, esta actuación no está exenta de dificultades, una de ellas, es la inercia que impone la tradición a las que se obstaculiza todo cambio social.

La plataforma (por decirlo de alguna forma) sobre la que actúa el sindicalismo tradicional es muy diferente de las exigidas por los nuevos tiempos: reestructurar y fortalecer el poder sindical a partir del ámbito del proceso del trabajo implica una serie de prácticas nuevas, que rompen con las formas tradicionales de lucha.

El asunto de la productividad es un punto central de la disputa entre trabajadores y patrón por el control del proceso de trabajo. Por medio de cambios en la duración de la jornada de trabajo, nivel salarial, movilidad horizontal y vertical entre puestos, ritmos de producción, etc., algunos empresarios procuran elevar la productividad,

afectando así, cuestiones que tradicionalmente eran atributos exclusivos del sindicato.

En la mayoría de experiencias de reestructuración productiva en México, señalan que estas no han sabido ser bien enfrentadas por sindicatos ni por trabajadores, —a excepción de los sindicatos de telefonistas y electricistas, casos que serán desarrollados más adelante.—

Es evidente que los conflictos originados por la reestructuración productiva de las empresas se caracterizan por el rechazo sindical a todo cambio, además, que puntos principales de negociación se dejan en el olvido.

A nivel mundial la flexibilidad en el trabajo se presenta desde 1980, aunada a la crisis capitalista y tiene como objetivo incrementar la productividad y competitividad en el mercado general.

Con la puesta en marcha de la reestructuración productiva de las empresas mexicanas, (principalmente en las grandes empresas y transnacionales), aparecen las nuevas tecnologías con trabajo y obreros flexibles. Con estos cambios técnicos y del trabajo se da paso a una nueva ideología sobre la calidad total, la cual adopta el principio de que: la productividad además de costos de mano de obra y de capital influye los insumos, la organización y planeación de la producción, las relaciones laborales, las relaciones sindicales, las condiciones de trabajo, la gestión de la fuerza de trabajo, también la calidad total implica el no rompimiento entre trabajo de planeación con el de ejecución.

Con las reestructuraciones estatales y productivas se ve afectado el trabajador obrero a nivel de la estabilidad de trabajo, garantía de salario, el ascenso por antigüedad y la seguridad social.

En México la reestructuración productiva se basa en dos elementos a fin de justificar su aplicación.

El primero se refiere a la iniciativa empresarial para modificar las normas laborales y en consecuencia, la flexibilización del trabajo, en este sentido el enfoque empresarial enfatiza que la calidad total en la producción en general reclama una flexibilidad del trabajo, ya en 1980 la CONCANACO y la COPARMEX propusieron cambios a la LFT (Ley Federal del Trabajo) que ha sido últimamente apoyada por otras asociaciones patronales. Esta flexibilización del trabajo encuentra su justificación en: la globalización del mercado y la producción, la modernización de los procesos productivos, dar confianza al inversionista y primordialmente elevar la productividad y calidad.

Entre las principales propuestas patronales de flexibilización del trabajo encontramos:

- 1) *Numérica*: que consiste en simplificar el despido del trabajador, salarios caídos y replantear la rescisión del contrato.
- 2) *Funcional*: es el incremento de jornadas laborales, desarrollar múltiples tareas y capacitación, y
- 3) *Salarial*: es pagar salario en función de la productividad y de las condiciones económicas de las empresas, prestaciones sociales de acuerdo a las condiciones de la misma.

Así como se expresa la anterior flexibilidad en el trabajo, también se propone regular enérgicamente la relación obrero-patronal, es decir prohibir las huelgas por solidaridad y responsabilizar a los trabajadores y sindicatos sobre huelgas inexistentes.

Ante esto, consideramos que para la aplicación más justa de los esquemas de productividad y calidad en nuestro país, pueden incluirse los siguientes puntos: *la capacitación, participación; la calidad de vida obrera; la planeación y la organización; las relaciones laborales; las finanzas; la capacidad gerencial; el vínculo entre consumidores y proveedores; el ambiente de trabajo; las tecnologías; el ambiente de las empresas y los trabajadores.* Así como por la participación no tímida de las direcciones sindicales en el ámbito de negociar la productividad. Una flexibilidad unilateral (del lado patronal) no traerá buenos resultados a la competitividad de las empresas mexicanas.

En suma, las propuestas patronales de legislación laboral a nivel de la flexibilidad del trabajo están orientadas a incrementar la ganancia del capital, y también, diversificar la producción de las mercancías para poder ser una empresa competitiva ya sea en un contexto local o internacional.

El segundo punto concerniente a implementar el Acuerdo Nacional Para Elevación de la Producción y Calidad (ANEPC) en nuestro país, tendrá como objetivos inmediatos elevar la productividad y la calidad.

Este acuerdo será parte del nuevo pacto corporativo y se establece entre el ejecutivo federal, los sindicatos y organizaciones

empresariales sin opinión de sus respectivas bases, es un pacto económico y productivo.

Entre los principales puntos que contiene el ANEPC encontramos:

- a) Solicitar mayor información con respecto a la producción, mercado y finanzas para el sindicato y los trabajadores.
- b) Participación del sindicato y trabajadores de todas las áreas de trabajo de la empresa para poder definir los factores de la productividad.
- c) Relaciones entre sindicato de la empresa y sindicatos de proveedores.
- d) Eliminar el autoritarismo de supervisores y jefes.
- e) Trabajo en equipo, es decir, participación de los trabajadores y de sus organizaciones, punto en donde se podría ampliar la participación del sindicato a través de presionar y exigir mayor presencia en los acuerdos de productividad.
- f) Capacitación permanente.
- g) Salario en función de productividad.
- h) Reconocer a los sindicatos como intermediarios.
- i) Una nueva cultura laboral; tendente al control de las decisiones de la producción.

Para Enrique de la Garza un Acuerdo Productivo es un "Proyecto de Desarrollo Industrial", que debe incluir los siguientes rasgos: a) modernizar las empresas, los sindicatos y el gobierno; b)

actualizar la administración; c) capacitar permanentemente a los empleados, mejorando las condiciones de trabajo, la motivación y los estímulos; d) fortalecer las relaciones laborales; e) mejorar la tecnología, la investigación y el desarrollo f) estabilizar el entorno macro-económico.

Las consideraciones anteriores podrían ser retomadas por los sindicatos a fin de valorar la productividad como resultado de relaciones sociales complejas. En este sentido, los sindicatos podrían ser participantes en la construcción del diagnóstico para elevar la productividad y en consecuencia, replantear sus estrategias de lucha. Es decir, cada parte (patrones-obreros) pueden argumentar sus versiones y experiencias para formar un proyecto productivo benéfico a la calidad y productividad.

En los incisos siguientes se desarrollarán dos ejemplos acordes a los planteamientos inmediatos anteriores.

4.4 Convenios de Productividad entre Telmex y sindicato

En un contexto de reestructuración productiva mundial en la década de los ochenta el Estado mexicano adoptó un nuevo modelo de desarrollo económico, el cual consistió en una serie de reajustes en los sistemas productivos en la mayoría de los sectores económicos.

La rama de Telecomunicaciones inicia estas modificaciones industriales, específicamente Telmex que negoció con el sindicato la introducción de la tecnología digital, la flexibilización laboral y prin-

principalmente convertirse en una gran empresa rentable y competitiva, es decir, elevar la calidad y el servicio.

Así el sindicato de telefonistas (STRM) inicia en 1986 una nueva experiencia en el sindicalismo mexicano en el ámbito de la negociación de la reestructuración productiva. El resultado fue acordar un Contrato Colectivo que les permitiera participar en los programas de capacitación enlazados con la modernización de la empresa y convenios de productividad, estos últimos han establecido un sistema de bonos de productividad por desempeño de grandes áreas de trabajo.

Los convenios bilaterales en torno a los bonos de productividad están basados en la filosofía de "cuánto quieres que produzca" y "cuánto me das de bono". Los únicos sindicatos que se han visto involucrados en los procesos de trabajo son el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) y el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) en áreas como: mercado, finanzas, innovaciones tecnológicas, nuevas formas de organización y precios.

Estas acciones sindicales de los telefonistas en torno a la negociación de la productividad han servido de guía para establecer e implementar el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y Calidad (ANPEPC) de 1992.

A continuación se realiza un recuento de los principales convenios y programas para elevar la productividad y calidad, así como mejorar las condiciones laborales de los trabajadores entre empresa y sindicato:

En 1986 se acuerda, por primera vez, el concepto de productividad en el Contrato Colectivo, en la cláusula 193, se señala la creación de una Comisión Mixta que especificará la introducción de la nueva tecnología relacionadas a *capacitación, seguridad, higiene y productividad*.

A fines de 1987 se crea la Comisión de Productividad, resultado de negociaciones empresa-sindicato que pretendía solucionar los problemas de servicio señalados en el Programa Inmediato de Mejoramiento del Servicio (PIMES), programa que generó amplia movilización sindical, ya que señalaba como causa central del deterioro del servicio a los trabajadores, y se pretendía justificar el reajuste de miles de ellos.

La Comisión Mixta pactó la definición del concepto de productividad "...como la óptima articulación entre el incremento de la producción, el mejoramiento de la calidad las condiciones de trabajo y vida y capacitación del trabajador", punto posteriormente incluido en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), acuerdo que benefició no sólo a la empresa sino a los trabajadores.

Asimismo esta comisión constituyó el Modelo de Calidad de Telmex cuyos objetivos son: mejorar la calidad del servicio telefónico, crecimiento, modernización de la empresa y capacitación a los trabajadores. Esta idea pretendía una filosofía de calidad, basada en la propuesta japonesa de Control de Calidad.

El modelo originó enfrentamientos entre empresa y sindicatos, estos últimos señalaban que el modelo no sólo debía contemplar la eficiencia, sino los aspectos humanos y sociales, sin embargo, con

el Convenio de Concertación de 1988 se canceló el modelo anterior, reemplazado por una propuesta de incentivos y productividad.

En 1988 y 1989 se efectúan diversas negociaciones entre empresa y sindicatos en torno al diagnóstico operativo, con participación activa de los trabajadores, al respecto Rosario Ortiz señala: "en el primer diagnóstico, elaborado por los trabajadores se plantearon no sólo los problemas del proceso de trabajo sino también los problemas laborales por lo que fue rechazado, fue necesario reelaborarlo con propuestas exclusivamente de trabajo, despolitizando la relación laboral".

En 1992, año en que se lograron avances sustanciosos en la productividad y calidad debido al crecimiento de la empresa, se propuso aumentarla al 12% anual, basándose en el apoyo gubernamental, suficientes recursos financieros, la asesoría de la France Telecom y la Southwestern Bell, nuevos socios de Telmex, modelo de calidad basado en el trabajo en grupos (círculos de calidad) y la participación del sindicato mediante la Comisión Mixta de Calidad y Productividad.

A los trabajadores se les otorgó el 4.4% de acciones "A" del capital social de la empresa, una tercera parte de estas acciones se utilizaron para pagar el préstamo que obtuvo el sindicato para adquirirlas. Estas acciones se le entregaron al sindicato con el fin de que los trabajadores se comprometieran con los planes de Telmex, y así empresa y sindicato tuvieran los mismos intereses y objetivos.

El sindicato telefonista se propuso consolidar la FESEBES (Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios), evitar los des-

pidos, participar en la modernización de Telmex y llegar a ser el representante del movimiento obrero ante empresarios y gobierno.

En este mismo año, se firma el Convenio que contiene el Programa de Incentivos a la Productividad que se propone iniciar un sistema de medición de las labores realizadas y un programa de incentivos económicos. Trazándose el objetivo de lograr la confrontación del trabajo con sus resultados reales y contar con una base para determinar la productividad y calidad.

El programa de incentivos económicos plantea premiar el aumento de calidad y productividad que permita una distribución igualitaria de los beneficios derivados de la misma y consecuentemente, un mejor servicio al usuario para tener un buen nivel de competitividad como lo requiere la "concesión".

Empresa y sindicato prevee elaborar programas bilaterales de comunicación interna que estimulen la participación de los trabajadores y que beneficie el flujo de información y retroalimentación de planes, avances y resultados. Este programa se iniciaría en las líneas de: planta exterior, tráfico manual, centrales, comercial y registro de líneas.

Durante 1992 se negociaron otros programas indicadores para cada área y actividades y métodos de medición de los promedios de productividad sobre los indicadores y aplicación de los incentivos.

Uno de ellos fue el Programa General de Incentivos a la Calidad y Productividad (PGICP) negociado a través de la Comisión Mixta, la cual fijaría la medición de los promedios diarios de produc-

tividad por operario, de acuerdo a información estadística histórica, fijándose 20 puntos por jornada diaria como límite inferior para lograr los incentivos de productividad, los cuales podrían ser rebasados por los trabajadores que les redituase aumento en sus ingresos.

El balance del Comité Nacional del sindicato telefonista mencionaba que: "hemos logrado mantener la iniciativa ante la empresa sobre la estructuración de este esquema de medición".

Las negociaciones entre empresa-sindicato para fijar las reglas de medición del trabajo llegaron a dos conclusiones básicas: la medición con base a la cantidad de trabajo conforme a las diferentes actividades y procesos que se tienen en la cadena productiva; y medición de acuerdo con los niveles de calidad en el servicio con base a referencias de obligaciones mínimas a cumplir.

La aplicación del Programa se difundió en toda la República a fines de 1992 con la participación activa de las comisiones negociadoras y la integración de delegaciones en cada una de las secciones sindicales.

El Programa consideró medir las actividades principales en cada uno de los procesos productivos: *instalaciones, reparaciones, cables, líneas y construcción*. Estas actividades se tomaron como "referencia para calcular mediante un sistema de puntos, los parámetros a cumplir en la jornada de trabajo, con base a estos se contabilizó la productividad individual para poder obtener el incentivo económico, la condición general era la de lograr un incremento global de la productividad a nivel del lugar de trabajo".

Los estímulos económicos se otorgan de acuerdo al incremento de la productividad (puntos asignados), días laborados y al salario, los indicadores de calidad que reflejarían la mejora de esa productividad serían: líneas con falla, reparaciones en el mismo día, reparaciones dentro de tres días, teléfonos públicos en servicio, nuevos usuarios, órdenes de servicio ejecutadas y teléfonos públicos instalados.

Este programa fue evaluado por la Comisión de Modernización y sintetizó que: "desde que se aplicó esta etapa del Programa se presentaron problemas administrativos sobre la medición de incentivos: problemas de actitud de empleados de confianza que trataban de forma unilateral, la organización del trabajo, limitando los esfuerzos productivos de sus compañeros".

Los resultados no fueron los que esperaba Telmex, pues dicho programa no se concretó en las áreas productivas de la empresa y su retraso ocasionó problemas, pues los empleados más calificados de el campo de conmutación-transmisión son de los que menos ingresos percibían, de aquí que entre más calidad del servicio menos fallas en el mismo, esto origina menor ingreso a los trabajadores, además de que la participación de los delegados departamentales y de los jefes inmediatos fueron limitantes, y en efecto, la calidad no se elevó, no obstante la productividad sí.

Ante esta situación en 1993, la empresa renegó con el sindicato dicho Programa basándose en que: "a pesar de que la empresa erogó grandes cantidades por concepto de incentivos", no se incrementó la producción, incumpliendo los objetivos planteados.

A mediados de este año se volvió a negociar el Programa que contemplaba cumplir las metas preestablecidas por centro de trabajo y localidad para acceder al incentivo económico.

Así pues, se establecen las "**areas tronco**" y las especialidades vinculadas con ellas:

Areas Tronco y Especialidades

Planta Exterior: supervisión, construcción, ingeniería proyectos redes, automotriz, choferes, almacenes.

Conmutación transmisión: Proyecto de equipo, sistema alimentación, energía L.D., mantenimiento.

Tráfico: tráfico internacional, y nacional.

Comercial: Registro y contabilidad de órdenes de servicio.

Proceso administrativo: impresos, secretarías, archivo, almacenes, captura de datos, finanzas, oficinistas técnico y administrativo, guarderías.

Se pagará el incentivo de 85 por cumplir las metas de las áreas tronco y se crean los grupos de análisis que funcionarían en los centros de trabajo. Además, se firmaron convenios con cada especialidad que observan:

- Metas, ponderación, cálculo y forma de aplicación
- Esquemas y formas de medición
- Grupos de análisis
- En cada convenio hubo diferencias en relación a contabilizar los días laborales; vacaciones, permisos, ausencias, etc.

- Esquemas de distribución del incentivo individual para cada trabajador.

Se negociaron los modos de distribución siguientes:

- Con base al esfuerzo, individual acorde con la medición.
- En cantidades iguales de acuerdo al número de trabajadores y días laborados.
- En cantidad proporcional al salario y los días laborados.
- Tomando en cuenta puntualidad, asistencia y salario.

A pesar del éxito, el cumplimiento fue del 97.6% en planta exterior, 101.6% en conmutación, 96.9% en tráfico y 99.3% en comercial, arrojando un promedio de 98.88%.

Para inicios de 1994 se firmó otro pacto que modifica al anterior que consistió en establecer nuevos indicadores, metas y ponderaciones. Se agrega un indicador de "encuestas sobre la percepción del cliente", se pagará el incentivo si se obtienen las metas por Centro de trabajo, se subraya el papel del grupo de análisis, se compromete la empresa a elaborar programas de trabajo por centro.

No obstante en el transcurso de los meses este programa enfrentó diversos problemas, como: que el personal de confianza no logró generar programas de trabajo para cumplir satisfactoriamente las metas establecidas, ni estimuló la participación de los grupos de análisis.

En síntesis, la reestructuración industrial en México, durante los últimos 15 años, se ha puesto en marcha en la industria nacional, debe resaltarse que el sindicato telefonista (STRM) es el prime-

ro en negociar los esquemas de productividad acordes al ritmo de modernización de la empresa, en este sentido hay avances y retrocesos dentro del movimiento sindical telefonista, especialmente de 1986 a 1994, los beneficios conseguidos son: suspender los despidos, e incrementar los beneficios económicos (aumentos salariales, prestaciones, acciones de la empresa), y en contraparte, el sindicato ha sido excluido de las áreas más rentables de la empresa (construcción y nuevos servicios) e incluso en ciertas áreas se ha desplazado a sindicalizados por personal de confianza y tercero, el sindicato ha dado una menor participación a los trabajadores en la vida sindical.

El sindicato telefonista se trazó como metas, una mayor participación sindical en la productividad y calidad, se ha caracterizado por otorgar jubilaciones especiales, evitar los despidos, recuperar la materia de trabajo y lograr aquella relacionada a la nueva tecnología, acabar con el subcontratismo de compañías terceras. Por lo tanto, el sindicato debe ampliar su materia de trabajo, y en consecuencia impulsar el crecimiento del personal así como generalizar los incentivos a todos los trabajadores sin privilegiar a unos cuantos.

También el sindicato puede revisar los programas de productividad y calidad, y el de incentivos para garantizar los beneficios a los usuarios y trabajadores, así como fortalecer sus asambleas y su intervención en la política del Comité Ejecutivo.

Resumiendo, los trabajadores y el sindicato han obtenido mejores beneficios económicos, salariales y de capacitación laboral, en comparación con otros sindicatos oficiales, aunque debe mencio-

narse que también han tenido que superar los obstáculos que se les han interpuesto. Colocándolos como un sindicato de vanguardia ante los nuevos tiempos de modernización industrial, al lado del sindicato de electricistas.

4.5 Convenios productivos entre sindicato electricista y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro

El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) es el más antiguo del país, nace en 1914 para defender los intereses de los trabajadores ante el monopolio extranjero, Mexican Light and Power.

Es titular del Contrato Colectivo desde 1936 (CCT) que regula las relaciones laborales en CLyFC, documento retomado como modelo por otras empresas estatales.

La intensa vida democrática de esta organización y la participación de las bases en los procesos de negociación con la empresa o en las discusiones internas, le ha permitido desarrollar su capacidad para elaborar propuestas alternativas a las de la administración.

Un antecedente de la disposición de este sindicato para cooperar en la reestructuración de la industria eléctrica, se encuentra en el convenio entre CLyFC y SME en 1966, del que resultó la creación de una Comisión Mixta de Organización Industrial.⁴⁹

⁴⁹ Véase al respecto, SME, Contrato Colectivo de Trabajo 1988-1990, p. 397.

En los últimos años con los recursos que recibió la CLyFC, ha mejorado su servicio y la atención a los usuarios, en este sentido la eficiencia fue el aumento a un 70%. Sin embargo, existen dificultades para alcanzar la autosuficiencia financiera y la dependencia económica de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), a obstaculizado el cumplimiento de las necesidades de la CLyFC.

Haciendo un recuento de los principales movimientos sindicales de los electricistas en 1987, la Compañía de Luz y Fuerza del Centro se ha reestructurado tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

- 1) Fortalecer financieramente a la empresa, condonando su deuda y asignando el presupuesto necesario acorde con sus funciones y la importancia de la zona servida.

- 2) Formar comisiones mixtas de productividad que establezcan y vigilen las acciones necesarias.

- 3) Formar una comisión de vigilancia de las finanzas de la empresa.

- 4) Preparar y ejecutar planes de expansión, mantenimiento y modernización del sistema eléctrico de la zona centro.

- 5) Adecuar las tarifas para equilibrar la relación precio-costo.

- 6) Aprovechar los talleres y fábricas de la Compañía atendiendo las necesidades del sector paraestatal.

- 7) Electrificar las zonas de fraude.

8) Mejorar el proceso de comercialización para garantizar mayores y oportunos ingresos de la empresa.⁵⁰

Para 1988, el Sindicato Electricista junto al Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, la ASPA, la ASSA, la Alianza de Tranviarios y el Sindicato de Técnicos en la Producción Cinematográfica realiza esfuerzos por reorganizar al movimiento obrero, y se concreta con la aparición de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (FESEBES), creada para democratizar al sindicalismo y tener autonomía ante los partidos políticos además de proponer la participación en los cambios referentes a la modernización industrial.

El sindicato de electricistas ha organizado movilizaciones en defensa de su materia de trabajo, el contrato colectivo y las remuneraciones de sus agremiados, por ejemplo, en 1980 realizó un paro de labores por violación al CCT; en 1983 hizo un plantón contra los reajustes del personal y en 1987, estalló una huelga de 6 días –la tercera de su historia– para obtener salarios contractuales.

En 1989 se lleva a cabo un convenio, el cual sentó las bases para lograr óptima rentabilidad, eficacia y eficiencia en prestar el servicio, a cargo de la Compañía y del Sindicato bajo estos lineamientos:

- Respeto al marco constitucional y legal.
- Renovación de la fuente de trabajo y de la titularidad del CCT a cargo del SME.

⁵⁰ Jorge Sánchez, discurso de toma de protesta, SME, 14 de julio de 1987

- Adoptar una nueva organización administrativa de la Compañía para lograr un servicio productivo, rentable y autosuficiente.
- Reconoce el SME la facultad de las Compañías para administrar sus recursos, así como para introducir nuevas técnicas y operaciones necesarias para prestar el servicio de acuerdo al CCT.
- La SEMIP y la ST y PS contribuyen al logro de dichos objetivos.

Ambas partes se obligaban a alcanzar la autosuficiencia financiera y el incremento de la productividad para elevar la calidad del servicio.

Como resultado de este convenio se crearon las comisiones: mixta de productividad y otros para las bases financieras y de la estructura administrativa. Comisiones que se formalizaron en la revisión contractual de 1990.⁵¹

En esta revisión el CCT señala que existe una estructura rígida de organización del trabajo considerando las categorías: líneas aéreas, cables subterráneos, y conexiones y medidores. Se trata de grupos de trabajadores con tareas específicas e intereses muy particulares. Esta estructura data de 75 años de antigüedad, para su modificación se hará en un acuerdo bilateral: Empresa-Sindicato.

⁵¹ Véase Avances Contractuales 1990-1992 en convenio en SME, pp 7 y 8.

Los cambios en la cantidad o la calidad del trabajo determinan la promoción del personal y su incremento salarial. Asimismo, el Contrato Colectivo señala el incremento de la eficiencia beneficiando al trabajador (cláusula 30), así es primordial la participación del sindicato para asuntos de movilidad del personal (cambio de depto. o sección, residencia, clase de trabajo) por un tiempo mayor a los 15 días (cláusula 32).

Durante 1992, la reestructuración de la industria eléctrica se fundamentó en dos ejes: la productividad y la reprivatización. En estos elementos se centra la alternativa obrera y la modernización industrial para el país. Ambos ejes han sido generados por la política nacional denominada proyecto neoliberal.

Estos vértices nacen de la necesidad por definir la descapitalización y pretenden con "esquemas de financiamiento diferentes" atender los problemas de la industria eléctrica fundados en los siguientes puntos:

- 1) El número de trabajadores no crecerá, no obstante el incremento de la demanda de energía.
- 2) Las tarifas eléctricas aumentará constantemente.
- 3) A las tarifas se les aplica el (IVA)
- 4) Se creó un pago por mantenimiento para el sector eléctrico.
- 5) Se impone a la industria requisitos para obtener sus propios recursos de expansión. Simultáneamente se le reduce presupuesto y exigiéndole no disminuir su atención a la creciente demanda.

- 6) Dichos recursos se logran mediante la creación de los programas de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y consisten en la participación de la iniciativa privada (nacional e internacional), con altos montos de capital para realizar grandes obras de plantas eléctricas.
- 7) Se sigue dependiendo del financiamiento externo. La deuda externa de esta industria va en aumento.
- 8) Con la venta de empresas públicas (reprivatización) y el adelgazamiento del Estado, se impacta al sector eléctrico. Lo cual fortalece el capital nacional e internacional.
- 9) Por ello, se modifica el Reglamento de la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica para sistematizar la cogeneración y la autogeneración del servicio eléctrico.
- 10) El último elemento gira en torno a la preparación del sector energético frente al Tratado de Libre Comercio (TLC). Al ser estratégico este sector se libera por completo a la competencia de la compra-venta económica.

A manera de comentarios finales, la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (CLyFC) ha desarrollado sus programas productivos y de organización del trabajo con la participación y fuerza del Sindicato Electricista. Ambas partes están representadas en las Comisiones Mixtas de Productividad y de bases financieras y reorganización administrativa, las que analizan y proponen las bases del nuevo organismo del sector eléctrico.

Asimismo el sindicato impulsa la revisión y defiende el Contrato Colectivo de Trabajo aunque las negociaciones del CCT no han sido totalmente favorables para el SME, en 1988, se obtuvo un aumento salarial del 25%, en 1990 del 15% y en 1992 del 13%, el balance es negativo para los electricistas.

La vida del sindicato electricista y la participación de sus bases en los procesos de negociación con la empresa le ha permitido desarrollar propuestas alternas a las de la compañía.

La propuesta del sindicato electricista con respecto a la reestructuración o modernización de la industria eléctrica consiste en organizar la producción haciendo partícipe a los trabajadores aprovechando los recursos económicos y materiales de la empresa, además de incrementar la productividad con la capacitación del personal y mejora de los equipos, sistemas y métodos de trabajo.

Esta mejoría estará orientada a lo administrativo y a los procesos de trabajo, corrigiendo los obstáculos de la productividad.

En opinión del sindicato, los administradores obstaculizan el proceso de reestructuración, ya que los problemas de productividad no son originados por los trabajadores sino por la propia administración. Por lo tanto debe haber un cambio en la administración de la empresa, orientado a aceptar la participación del sindicato en la reestructuración.

4.6 Alternativas hacia la modernización sindical

Como se ha reiterado, la crisis del sindicalismo tradicional mexicano se debe a la reconversión industrial internacional y la reconfiguración del Estado social a un Estado neoliberal. Estas reconversiones sociales han resaltado la participación de los sindicatos de telefonistas y electricistas, los cuales han tomado la iniciativa para intervenir en los aspectos de organización del trabajo, del proceso del trabajo y de la productividad y calidad.

De las experiencias sindicales telefonistas y electricistas hemos encontrado que:

- a) El sindicalismo requiere no solo representar las cuestiones de garantía del empleo, salario y seguridad social, sino también, necesita participar en el diseño de los esquemas productivos de las empresas.
- b) El sindicalismo necesita un avance y desarrollo de sus propios proyectos que puedan representar los intereses del movimiento de los trabajadores, y ser el portavoz, de las demandas obreras. Esto permitirá recuperar su fuerza y capacidad de gestión sindical.
- c) El sindicalismo puede desarrollar una política hacia la opinión pública, como vocero de sus intereses y desarrollar una política de organización territorial y sindicalización hacia nuevos tipos de trabajadores y nuevos sectores de la población.
- d) En relación al ANEPC podría reconocer la participación de los sindicatos en la modernización de las empresas, puede aceptar a

los sindicatos como participantes en el desarrollo de las empresas y requiere una responsabilidad obrero-patronal para buscar la productividad y calidad para mejora del trabajador y desarrollo de la empresa.

- e) Las grandes empresas han empezado a modernizarse sin embargo, no han tomado en cuenta a los sindicatos. Aquí se requiere recuperar la participación sindical.
- f) El caso de la pequeña y mediana empresa, la mayoría no tiene la idea de cómo establecer los programas de Productividad y Calidad, aquí el sindicato puede tomar la iniciativa.
- g) Las alternativas sindicales frente a los programas de Productividad y Calidad en la grande, pequeña y mediana empresa, son: desarrollar sus propios diagnósticos, objetivos y estrategias de productividad y calidad, fundándose no sólo en las propuestas empresa-riales, sino en el conocimiento de los trabajadores sobre cómo funciona la empresa también basándose, en asesores de universidades públicas o de instituciones de capacitación obrera.
- h) El sindicalismo debe elaborar una estrategia de negociación frente al cambio tecnológico y las NFAT (Nuevas Formas de Administración del Trabajo) y las NFOT (Nuevas Formas de Organización del Trabajo), que consista en la participación sindical, en decidir acerca de la introducción de nueva tecnología, en el derecho a la información sobre los planes a corto, mediano y largo plazo de la empresa, sobre los efectos de nuevos equipos en el empleo, la materia de trabajo, las condiciones y organización del trabajo, la calificación, el ámbito social, ecológico, el derecho a la capacita-

ción y a la distribución que ofrecen la introducción de nuevas tecnologías o NFAT y NFOT. La participación del trabajador en grupos de trabajo para poder implementar el autocontrol del mismo en el proceso del trabajo y desarrollar la capacidad de diagnosticar y solucionar problemas. En los programas de calidad será básico reivindicar la calidad de vida en el trabajo y fuera de él.

- i) Para la reestructuración del sindicalismo, un elemento central es la Autonomía Sindical, ya que mientras las direcciones sindicales se condicionen a los intereses del Estado, el movimiento sindical no propondrá alternativas propias. Con la participación de los trabajadores en la toma de decisiones hacia dentro del sindicato, y el fortalecimiento de las relaciones entre representantes y bases, redundará en la propuesta de proyectos propios.
- j) El distanciamiento entre representantes y bases, así como la corrupción, origina que los dirigentes sindicales terminen representando los intereses del gobierno o de los empresarios, y que pierdan su calidad de representación ante sus bases, que dejan de creer no en el líder sindical, sino en el sindicato.
- k) Para poner en práctica las alternativas sindicales se requiere del fortalecimiento interno de los sindicatos.
- l) El sindicalismo debe reconocer la autocrítica para diagnosticar su crisis y definir las acciones de renovación y reestructuración.
- m) El sindicalismo requiere desarrollar la capacidad de análisis, sistematizar sus problemas, diseñar sus alternativas, organizar y conducir a la organización al logro de sus metas, requiere una formación teórica y práctica de los líderes sindicales, así como

impulsar la participación de los trabajadores en los asuntos del sindicato. Esto se puede efectuar con una política de fortalecimiento de los puestos medios de dirección como: delegados o comisionados y su capacidad de gestión.

- n) Con la centralización de la gestión sindical en manos de los altos dirigentes sindicales, se obstaculiza la solución directa de los problemas de los trabajadores, debilitando la fuerza de la organización.
- o) El sindicalismo requiere examinar su estructura y funcionamiento, sus formas de lucha, su metodología y técnicas de acción, las tareas y funciones de sus dirigentes, sus sistemas de comunicación internos, la relación dirigentes-cuadros medios-base, para que actúe como organización participativa y no como representación cupular.
- p) Para lograr una unidad del sindicalismo se requiere establecer relaciones entre los trabajadores de los distintos sindicatos, además de las relaciones a nivel de dirección, así podrá darse una solidaridad sindical. De esta manera, el sindicalismo debe tomar en cuenta que hay otros sectores de trabajadores no sindicalizados y ofrecerles representación, organización y gestión de sus problemas para retomar su representación social.

Estos puntos de análisis podrían enriquecer las estrategias de lucha de las asociaciones sindicales mexicanas.

CAPITULO V
SUPERACIÓN DE LOS VICIOS TRADICIONALES
DEL SINDICALISMO CORPORATIVO: PROPUESTAS
DE LÍDERES OBREROS DE LA (COR)

De acuerdo a las necesidades del presente trabajo, este capítulo se fraccionó en dos apartados: el primero se refiere a los diagnósticos expuestos por los líderes sindicales, así como por los trabajadores obreros en torno a la participación de la gestión sindical en los procesos productivos y los terrenos con los que se vincula la producción; y el segundo punto, desarrolla las propuestas y experiencias de gestores sindicales y trabajadores para un sindicalismo renovado cuyas prácticas contribuyen a elevar y mejorar la productividad de la empresa.

5.1 Problemática de la gestión sindical: visión económica

Los dirigentes sindicales coincidieron en señalar que la crisis de la gestión sindical esta influida por diversos factores, pero, indudablemente, el económico es uno de los principales.

–Desde el punto de vista de los líderes sindicales– la crisis de la economía nacional y consecuentemente de la gestión sindical estan ligadas a la introducción del modelo económico internacional (Neoliberalismo) durante el gobierno de Miguel de la Madrid en (1982-1988), sexenio que se caracterizó por enfrentar una crisis financiera a nivel de su deuda interna y externa. El nuevo esquema económico consagra en sus principios el de eliminar a las organizaciones sindicales del contexto productivo, pues son consideradas como obstáculos para elevar la productividad y el capital.

Ante la integración mundial de las economías, la política económica mexicana ha sido deficiente, pues no ha canalizado recursos financieros al sector productivo de la micro, pequeña y mediana empresa, la cual enfrenta problemas como: falta de créditos para reinversión, competencia desigual de los mercados interno y externo, controlados por las industrias transnacionales, cascada de impuestos fiscales asfixiantes, burocratización en el trámite de créditos, situación que ha ocasionado el cierre y quiebra en la mayoría de las microempresas (la industria textil, la de alimentos, entre otras) y consecuentemente, la elevación de la tasa de desempleo que afecta directamente a todas las personas en edad de trabajar. Paradójicamente este sector es el que genera la mayoría de los empleos de nuestro país.

Por lo tanto, el panorama en la microempresa es de incertidumbre, pues actualmente, la mayoría de los productos de consumo básico son importados, ésto afecta a la producción nacional, ya que al importarse las mercancías del extranjero, el mercado nacional de consumo pasa a manos de las empresas transnacionales, afectando el mercado de la microempresa.

Situación que se acentuó más con la firma del Tratado de Libre Comercio entre México, EU y Canadá, signado en el sexenio de Salinas, negociación comercial desigual o dispareja, pues se trata de un convenio con las dos economías más industrializadas del mundo frente a una en subdesarrollo (la de México).

Como señalabamos líneas arriba, este acuerdo comercial en la actualidad ha contribuido al cierre de un elevado número de empre-

sas pequeñas, y en efecto, ha decrecido la producción nacional y disminuido las exportaciones, y por otro lado, ha acelerado la importación de una gran cantidad de productos de carácter: alimenticio: jitomate, carne, leche, entre otros; tecnológico, electrónico y automotriz, etcétera.

En resumen, –para los líderes sindicales–, el acuerdo representa competir en desigualdad de condiciones financieras, tecnológicas y de mano de obra, frente a EU y Canadá, países donde las condiciones materiales, técnicas y financieras son las más avanzadas del mundo.

El pacto de comercialización internacional ha acelerado la crisis económica en México con elevados costos sociales en la población. Uno de los sectores más golpeado es el obrero, pues se han deteriorado sus prestaciones sociales con la reforma legislativa y estructural del Instituto Mexicano del Seguro Social IMSS, se han modificado los ordenamientos en los servicios de jubilación, pensión, guardería para los hijos del trabajador, servicios de salud, se ha congelado el salario obrero, el cual está condicionado y autorizado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. A consideración de los entrevistados, estos cambios vislumbran un panorama incierto para los trabajadores, pues se atenta contra el salario, prestaciones sociales y seguridad en el empleo.

Desde el punto de vista de los gestores sindicales, otro de los efectos de la política de globalización económica es el subempleo, sector constituido por sujetos desempleados que por diversas razones como falta de empleo, salarios muy bajos, despidos de sus anti-

guos trabajos, pasan a formar este sector de la economía subterránea. Una vez integrados desempeñan el autoempleo, con el fin de satisfacer sus necesidades más inmediatas, sin embargo, enfrentan una gran objeción, este tipo de trabajo es combatido tanto por los grandes comerciantes como por el propio sistema de gobierno, es decir, las autoridades correspondientes tienen el proyecto de fiscalizar todo el comercio ambulante, y lo han logrado en cierto modo.

Junto a las consideraciones arriba mencionadas, los gestores sindicales enfatizan que la situación financiera del país es otro elemento importante que influye en el desarrollo de la microempresa, pues el empresario al comprar la mano de obra barata, casi regalada, para producir ya sea pantalones o camisas, al comercializar la mercancía en el mercado ésta no puede ser consumida ni comprada por los trabajadores debido a que perciben un salario insuficiente, en contraparte el patrón no tiene ventas de su producto, –ésto se debe, según los dirigentes obreros– a que no hay circulante monetario suficiente en nuestro país, afectando en mayor grado al trabajador y en menor nivel al capital, o sea que, al no haber circulante abundante no habrá ventas, ni posibilidad de consumo de mercancías por parte de los obreros.

5.1.1 Consideraciones en torno a la productividad

Al abordar el asunto del sistema productivo los dirigentes obreros señalaron que existe una cláusula sobre el asunto de la productivi-

dad en los contratos colectivos que regulan las relaciones obrero-patronal. En los hechos, este ordenamiento se lleva a la práctica con mayor frecuencia en las grandes empresas o en las multinacionales. Inversamente, en las empresas chicas dicha cláusula se aplica con menor frecuencia, y en cuanto a la participación del líder y el trabajador en temas de productividad, escasamente son tomados en cuenta, así pues, en la mayoría de ocasiones se consideran con indiferencia las sugerencias del líder sindical y del trabajador, por tal motivo, la empresa unilateralmente efectúa los proyectos productivos.

Se han vivido experiencias al respecto, –según los dirigentes–, una de ellas sucedió en una fábrica de cartón, ahí un trabajador especializado en su máquina, desempeñaba la tarea de refinar los bordes de tablillas de cartón, propuso al patrón, con el fin de agilizar el proceso de trabajo un método más práctico para efectuar su actividad, sin embargo, como respuesta a su recomendación el empresario contestó que exclusivamente la organización del proceso del trabajo la diseña el propietario de la industria. De aquí que el obrero no participe en los proyectos productivos, es decir, no es que el obrero carezca de voluntad o solidaridad, sino que no es escuchado ni valorado como persona ni como trabajador, por parte del empresario.

Aunado a ésto, el gestor sindical no tiene la capacitación adecuada en el ámbito laboral, pues desconoce las fases y desarrollo del proceso productivo, específicamente en áreas de trabajo como: Contabilidad, Finanzas, Organización de la Empresa y del Trabajo, Ventas, Productividad, entre otras, en opinión de los dirigentes.

En cuanto a la productividad de las microempresas, éstas desarrollan sus actividades con tecnología obsoleta, escasa inversión, ausencia de mercados regionales y externos ocasionando la baja calidad de los artículos que se fabrican, ya que al consumidor lo que le interesa y busca es la calidad y el precio, rasgos que encuentra la mayoría de veces, en los productos extranjeros.

Situación de la que se desprende que el mercado mexicano de consumo esté invadido por artículos extranjeros, como el caso de la introducción de la "fayuca", denominación configurada por los sectores populares.

Ahora bien, también se presenta una situación polarizante durante el desarrollo de la productividad en las microempresas, ya que durante periodos temporales de alta productividad, se beneficia temporalmente al obrero con percepciones extras. Empero, estas etapas son cortas en comparación con los periodos de receso en la producción, de tal suerte que sería más sustancioso para el obrero, así como para el patrón, desarrollar un nivel de productividad más constante que temporal. Solución ideal a este problema de altibajos productivos. no obstante por la crisis económica se ha tenido que trabajar a la mitad de la capacidad en las microindustrias.

Al hacer una reflexión en torno a la capacitación laboral, los representantes sindicales reconocen que tanto la empresa como la dirigencia sindical no se ha preocupado por adiestrar al trabajador ni capacitarse y actualizarse ellos mismos, provocando así que la pretensión de elevar la productividad carezca de bases. Los líderes sindicales describen dos ejemplos en donde destacan la importancia

de la capacitación; en una fábrica de refrescos, un empleado ingresó a ésta como operador de una unidad móvil de distribución y comercialización, pasado un tiempo, la micro-empresa refresquera convocó a los interesados a realizar diversos cursos de especialización, ante esta opción, el trabajador de la unidad móvil decidió efectuar uno de los cursos eligiendo el de ventas, que tomaba los fines de semana, finiquitó su curso y en consecuencia, obtuvo un ascenso de categoría y sueldo. En cuanto a las tareas que desempeñaba no solo era la de conducir la unidad, sino también la venta del refresco que transportaba.

El otro se refiere al caso de una empresa cartonera, en la que ante la falta de un trabajador calificado en una máquina dobladora de cartón, se cubrió el puesto con un obrero no calificado, y los resultados fueron negativos ya que significó una pérdida de tiempo, insumos, salario pagado, entre otros elementos. No obstante, la situación, el empresario justificó la irregularidad en el sistema productivo, externando que él podría soportar esta situación laboral durante un año, tiempo en el cual, su hijo finalizaría sus estudios como técnico en maquinaria industrial. Ante el desperdicio de recursos humanos y económicos, el empresario debería tener la visión de aprovechar los recursos humanos, y así obtener, mejores resultados, sobre todo en el nivel de la productividad.

Agregan los entrevistados que en México, el empresario extranjero tiene una visión inteligente en el aspecto de heredar su puesto a sus descendientes, es decir, primero inscriben a sus familiares para formarse técnica y profesionalmente, en tanto se encuen-

tran en su formación académica, esta preparación la vinculan con una serie de ensayos dentro de la fábrica, la cual dirigirán a futuro, estos ejercicios los realizan desde los puestos bajos hasta las categorías medianas y altas, con la finalidad de desarrollar una vasta experiencia en el mundo del proceso del trabajo de la empresa. Así, una vez que el descendiente del empresario finiquita sus estudios profesionales, simultáneamente el empresario decide retirarse de sus tareas y delega las responsabilidades y cargo ejecutivo a su hijo quien tendrá un total dominio práctico en la dirección.

5.1.2 Charrismo en las cúpulas sindicales

–En opinión de los dirigentes– la gestión sindical se enfrenta al dilema, de la corrupción en las cúpulas sindicales y explican la manera como se presenta ésta, a los trabajadores no se les toma en cuenta para elegir a sus representantes desde el escritorio se estructura el proceso de selección del dirigente situación que se presenta principalmente en las centrales oficiales: CTM, CROC, CNC, entre otras.

Agregan los cuestionados que la otra cara de la moneda es que los trabajadores buscan donde puedan oírlos y protegerlos, pues precisamente la CTM no asume esta responsabilidad, tenemos el caso de algunos grupos pertenecientes a la CTM que pretendían desafiliarse de esta central, los obstáculos que se les presentaron fueron que la autoridad laboral rechazó la petición de baja de la CTM y de registro en la COR, impedimento a cargo de la autoridad laboral que los sometió a trámites engorrosos; el resultado de este intento de obtener nuevo registro fue congelado por la autoridad laboral utilizando todos los mecanismos burocráticos a su alcance. Hay otra lección al interior cuando un conglomerado de trabajadores de la CTM buscaron desafiliarse de su central para registrarse en otra, sin embargo, se encontraron que la CTM cuenta con grupos de esquiroles y de contrachoque, que intervienen, agreden y si la situación lo amerita, privan de la vida al disidente que pretende cambiar de central. Acontecimientos que conoce el secretario o dirigente sindical de la central oficial y aún, la propia autoridad laboral haciendo caso omiso.

Además de sobrellevar esta situación los trabajadores sortean dificultades como: la autoridad laboral fija los tabuladores salariales, cuando se pretende llevar a cabo una huelga, la misión inmediata de sus superiores es neutralizarla, acabando con una de las formas de lucha obrera y sindical.

Retomando el asunto de la corrupción sindical los líderes señalan que los secretarios generales de los sindicatos ofrecen ciertas cuotas-mordidas para estar en buena posición política frente a las direcciones sindicales. Aunado a ésto, el líder sindical recibe un porcentaje monetario por concepto de la liquidación de un trabajador, fundado en el supuesto de que el gestor sindical es el que asesora y negocia este derecho del empleado. Aquí se visualiza otra forma de corrupción interna en las cúpulas sindicales arreglos donde el más afectado es el asalariado.

Y finalmente –señalan los dirigentes obreros– que ellos como parte integrante de la Central Obrera Revolucionaria (COR) han impulsado y enarbolado los principios de transparencia, legitimidad y autonomía de la gestión sindical, sin embargo no han sido escuchados por el gobierno, así como tampoco, se ha valorado el papel central que tienen los trabajadores en la sociedad actual.

Los informantes agregan que la mayoría de las organizaciones laborales y sindicales estructuran sus discursos fundados en los principios de autonomía y democracia sindical, empero estas palabras se las lleva el viento, y los obreros siguen cargando con la corrupción y la crisis sindical y económica.

Por otra parte, en cuanto al grupo de obreros cuestionados en torno a la gestión sindical y proceso productivo, coincidieron en señalar que dicha problemática está estrechamente vinculada a cuestiones como: bajos salarios, disminución de las prestaciones sociales, condiciones deficientes de trabajo, corrupción sindical y escasa participación productiva.

Los trabajadores mencionan que el asunto de los salarios es de suma importancia, pues actualmente la reducción del poder adquisitivo ha tenido repercusiones en el renglón de la alimentación, ya que la "canasta básica popular" ha sido rebasada, y ejemplifican que si antes se aspiraba a alimentarse con carne y leche una vez a la quincena, ahora ésto resulta un lujo y sólo se puede adquirir para lo que alcance con el minisalarío. Uno de los factores que ha marcado esta posición es la inflación de los productos básicos de consumo popular, es decir, el incremento al precio de los satisfactores de primera necesidad, en este sentido –los trabajadores ejemplifican y desglosan el valor adquisitivo de un microsalarío–: gasto para el transporte, alimentación, gas, pago de impuestos de luz, agua, renta y todos los egresos derivados de los dependientes económicos (esposa e hijos), ésto equivale a más del 50% del salario, según los trabajadores la lista es indefinida de productos y satisfactores que el obrero y cualquier mexicano tiene que solventar. Ante ésto el poder adquisitivo del salario se esfuma y se anula, –reiteran los entrevistados– que el panorama para la clase trabajadora es incierto y lo más preocupante es que el salario que se percibe en la actualidad ya no satisface ni las necesidades más elementales del ciudadano y su familia y puntualizan que la situación social es ambigua para las generaciones futuras de trabajadores mexicanos.

Aunado al debilitamiento del salario obrero, las condiciones materiales en las que desarrollan sus tareas dejan mucho que desear, pues –en opinión de los informantes– en la mayoría de ocasiones no se cuenta con el equipo y herramientas apropiadas, como

guantes y zapatos industriales, ropa de trabajo, mascarillas, entre otras, provocando que los accidentes de trabajo de diversos grados sean más frecuentes.

5. 1.3 Burocratismo en prestaciones sociales

Otra preocupación de los trabajadores entrevistados fue la corrupción de las cúpulas sindicales en el ámbito de los créditos de vivienda, en este renglón la prestación está centralizada en la burocracia del INFONAVIT, pues para tener acceso a un crédito, el asalariado debe ser amigo o pariente del gestor de la vivienda, de no ser así, puede optar por la vía del "entre" o "mordida" de este modo podrá ser un cercano candidato a este crédito, de ahí que la prestación social esté condicionada a la burocracia pública. Al presentarse este proceso de trámite de vivienda una minoría influyente goza de este derecho, sin embargo las mayorías quedan al margen de este crédito, problemática que viven los propios empleados.

También es importante señalar que se ha modificado la prestación de seguridad social, concretamente las transformaciones que se han aplicado tanto a la Ley Federal del Trabajo como a las Leyes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) que han tenido efectos negativos en la fuerza de trabajo.

El congelamiento de salario, el recorte y cambio de las prestaciones sociales, son niveles de vida laboral que las centrales obreras CTM, CROC y CROM no han defendido al asalariado, situación

que provoca que los trabajadores dejen de creer, pues estas organizaciones oficiales han impedido la independencia de los sindicatos, así como han monopolizado las relaciones laborales. El dirigente cetemista Fidel Velázquez y su grupo de colaboradores han neutralizado las luchas obreras desde hace cinco décadas –opinan los trabajadores– prueba de esta neutralidad que adopta la CTM, es cuando se efectúa una huelga, las autoridades laborales y dicha central obstaculizan este mecanismo de combate obrero que en años anteriores era una de las principales armas de lucha del movimiento.

5.1.4 Participación obrera en la organización del proceso productivo

Los trabajadores enfrentan otro problema que se refiere al de la organización del proceso productivo, sostuvieron que rara vez intervienen en la elaboración de los proyectos productivos de la fábrica, a pesar de que conocen bien sus tareas asignadas, manejan óptimamente sus herramientas y equipo de trabajo, además de su amplia experiencia en sus áreas de servicio, habilidades que no son valoradas por los patrones, ya que cuando desarrollan determinada tarea, si el jefe de área considera necesario rolarlo, cambiarlo de área o de tarea, esta decisión se toma, a pesar de que sea en detrimento del trabajador. De aquí que las tareas del obrero se diversifican, lo cual implica una mayor explotación de la fuerza de trabajo.

Esta situación le beneficia al patrón pues dispone de la habilidad y capacidad del trabajador de manera arbitraria.

Un trabajador del sector editorial comentó en relación a lo anterior, que el director editorial convoca a participar al personal en la organización del proceso productivo, y se les preguntó a él y sus compañeros que sí tenían observaciones o sugerencias con respecto al proceso. También declaró que en algunos lugares donde ha laborado, se presentaron algunas objeciones en el ámbito del proceso del trabajo, por ejemplo, le entregaban el material en condiciones irregulares (hojas mecanografiadas, en las cuales las líneas aparecen cerradas, con muchas correcciones poco legibles, sin marcas tipográficas ni de formato) lo que dificultaba la agilidad del proceso de trabajo. Esta irregularidad se origina desde la entrega del material por los responsables, (el autor de la edición), quien generalmente no estima que al entregar el material sucio y con detalles, se obstruye y tortuiza el proceso de la edición.

Junto a esta problemática sostuvo que a nivel de la jefatura de área se presenta otra objeción, argumenta que cuando se procede a seleccionar recursos humanos se contrata personal con cualidades como excelente aspecto estético, joven y preferentemente, de sexo femenino, haciendo a un lado características como experiencia, habilidad, disposición, inteligencia. Este deficiente procedimiento de selección es nocivo no sólo para la empresa sino que perjudica las relaciones laborales entre jefe y subordinado, puesto que en la mayoría de veces, el nuevo jefe de área, no tiene experiencia en relación a la forma de organización del trabajo.

5.2 Propuestas y experiencias sindicales: aportaciones al sindicalismo

El apartado anterior giró en torno a los planteamientos de la crisis sindical y la participación del obrero en el proceso productivo, siendo necesario en este punto, observar las propuestas y acotaciones de los líderes entrevistados.

Primeramente –señalaron que– frente al problema de la corrupción de las cúpulas sindicales, lo ideal sería que al elegir a un secretario general, este saliera de las filas trabajadoras, con el propósito de que el líder de la organización conozca a fondo los problemas internos del ámbito laboral y consecuentemente del sindical, para tratar de solucionarlos, si el gestor sindical proviene y es elegido por la base, existirá la posibilidad de una mejor comunicación, funcionamiento e interés por el sindicato y la base.

En relación a la duración del cargo del jerarca sindical, ésta debe ser temporal y por número de años según la decisión de la base. Asimismo las características a reunir por un candidato a secretario sindical son: ser joven, con nuevas ideas, combativo y sus tareas serán: representar y gestionar los trámites de los obreros, asesorar en asuntos legales a los agremiados. Junto a esto, el líder tiene la obligación de defender las prestaciones sociales, contraponerse a la modificación de las leyes laborales, que han debilitado a los sindicatos en todos los niveles dentro de la empresa, esta propuesta, orientada hacia una mejor gestión sindical se justifica en la lógica de que el líder obtiene sus ingresos mediante las cuotas de

los agremiados, por tanto, la gestoría debe ser eficiente y transparente.

Agregan los entrevistados que el jerarca sindical tiene que preocuparse por capacitarse y documentarse lo más posible en las áreas de trabajo de su competencia, con el fin de tener una visión global del mundo laboral, sindical y productivo, que redunde en una administración más profesional en beneficio de sus agremiados.

En busca de esta posibilidad, partes sindicales de la Central Obrera Revolucionaria (COR) han pugnado porque se implemente la estrategia descrita: la elección de representantes sindicales a través de las bases y que esta lógica, se aplique a todo el sindicalismo mexicano.

Además de estas luchas sostienen han efectuado marchas, plantones, mítines, en pro de conseguir su autonomía sindical, sin embargo, sus movimientos han sido tomados con indiferencia por las autoridades laborales y el gobierno. Aún así, se continuará en lucha para lograr ser escuchados y hacer sentir a la clase obrera.

Reiteran que para mejorar al movimiento obrero-sindical, se tiene que considerar la independencia, o sea, no depender de la voluntad del sindicalismo oficial, ni de alguna autoridad.

Independiente en el sentido político y económico para que las acciones sindicales y obreras sean propias, pues el ser autónomo en lo económico implica mejores resultados en sus planteamientos y acciones sociales. Asimismo se tienen que buscar nuevas alternativas de lucha en beneficio de los trabajadores. Por lo tanto, no de-

ben utilizarse las mismas estrategias y discursos tradicional, sí deben renovarse los mecanismos de lucha sindical.

En resumen, sostienen los gestores sindicales que la estructura de los sindicatos es buena y no debe haber cambios en su forma, sino lo que debe corregirse son los reglamentos que regulan la elección y tareas de los propios líderes así como el proceso de votación de las bases. Las centrales obreras deben apoyar a los comités de base para que ésta puedan independizarse y se desarrollen propiamente, con el fin elegir libre y directamente a sus representantes. Esto puede mejorar la interrelación sindicato-trabajador.

5.2.1 Proposiciones productivas

Ante los problemas que enfrentan las empresas, las organizaciones sindicales y la clase trabajadora a nivel de la productividad, los líderes sindicales entrevistados coincidieron en proponer las siguientes medidas orientadas a mejorar los sistemas productivos:

- incrementar el salario
- renovar la tecnología
- implementar programas de capacitación al trabajador

Si se aplican estos elementos se puede lograr una mayor eficiencia en la organización del trabajo y un óptimo rendimiento del obrero, es decir, el trabajador al ser recompensado económicamen-

te por su esfuerzo laboral, elevará el nivel cualitativo y cuantitativo de la mercancía fabricada, así el empresario puede resultar favorecido con estos mecanismos productivos.

Tenemos como ejemplo de esta lógica de producción, a la empresa "Sociedad Cooperativa Pato Pascual Boing" así los empleados participan en la elaboración de los diseños del proceso del trabajo. En 1984, al ganar legalmente la propiedad de la empresa, los empleados deciden formarse en sociedad cooperativa, un año después se les otorga el registro de la Sociedad Cooperativa, esta empresa reglamentada por la Ley General de Sociedades Cooperativas vigente desde 1938.

La empresa inició sus actividades con la distribución del refresco almacenado con apoyo económico y solidario de varios sindicatos como del STUNAM, dando vida a las actividades de la cooperativa.

El primer obstáculo que enfrenta ésta es con las empresas filiales de distribución del antiguo patrón en Jalapa, Guadalajara, Oaxaca y Aguascalientes, sin embargo, la cooperativa confisca estas, triunfando en un juicio legal. De esta situación la sociedad Pascual obtuvo capital necesario para empezar la producción.

La política de la Sociedad al inicio de sus actividades fue la de igualar los salarios desde el trabajador de limpieza hasta el presidente del Consejo de Administración, situación que duró hasta 1986; ingreso gradual de trabajadores, durante el movimiento había 176 y se lograron incorporar a la cooperativa un total de 1300; mantener bajos los precios de sus productos, además de 1985 a

1987 se repartieron utilidades bajas a los trabajadores a fin de reinvertir las ganancias.

De tal modo que la estructura administrativa de la empresa se constituye en:

1) *La Asamblea General*: Que es la autoridad máxima, está compuesta por todos los socios, la función es de tomar las decisiones en la organización, es decir, la aceptación, exclusión y separación de socios; cambios en los sistemas de producción, trabajo, distribución y ventas; aumento o disminución del capital social; nombrar y remover a los miembros de los consejos de administración, aplicación de sanciones disciplinarias a los socios, repartos de rendimientos (art. 22 y 23);

2) *El Consejo de Administración* es la instancia ejecutiva de las decisiones tomadas en la Asamblea General;

3) *El Consejo de Vigilancia*; tiene la función de supervisión con derecho a vetar las decisiones del Consejo de Administración;

4) *De las Comisiones de Previsión Social, Educación Cooperativa y Conciliación y Arbitraje*, la primera se encarga de administrar y asignar el fondo para apoyo de los trabajadores en seguridad social, la segunda elabora los programas en educación y capacitación y la última tiene la tarea de conciliar las partes en conflicto, (art. 21) y;

5) *La Comisión de Control Técnico* (art. 21).

Asimismo la estructura de la unidad productiva se divide en tres áreas: producción, distribución y mantenimiento que representa aproximadamente el 65% del personal, el resto del personal labora en actividades de control y apoyo administrativo.

Al surgir esta empresa cooperativa los socios empezaron a trabajar en la administración y producción de la misma, es decir, los trabajadores se involucraron en las decisiones fundamentales.

En cuanto al ámbito de la productividad, en 1985 Nacional Financiera efectuó un estudio del estado financiero de la Sociedad Cooperativa y dictamina que debe contar con 3,500 millones de pesos para comenzar sus actividades, sin embargo, los trabajadores ante la ausencia de alguna institución que les otorgara el crédito, deciden trabajar en la autogestión de la administración y en el financiamiento, es decir, su política de producción se basa en la idea de elevar la productividad en todas las áreas mediante mecanismos de capacitación del personal y campañas de convencimiento.

La Cooperativa Pascual cuenta con varios productos en 4 marcas y distintas presentaciones: 1) *Boing*, elaborado con pulpas y concentrados de jugos de fruta; 2) *Pascual Boing* en envase retornable; 3) *Lulú Boing* en envase retornable y 4) *Mezcladores Pascual* en envase no retornable (Ginger Ale, Agua Mineral y Agua Quina).

Para 1992 la producción anual era de 2 millones de cajas con un crecimiento anual del 4 al 5%

Uno de los aspectos que ha favorecido el buen nivel de productividad es el saber o conocimiento de los trabajadores y la estrategia de mantener una buena relación con los técnicos e ingenieros que apoya a la empresa cooperativa.

En cuanto al nivel de ventas representa el 1.5 en la industria refresquera y el 6.15% de los refrescos de sabor.

En las ciudades de México se encuentra su mercado principal, en abril de 1992, inician la exportación a California, Illinois y Arizona en EU, vendiendo 15 mil cajas.

En este año la Cooperativa Pascual pretende ampliar sus mercados a nivel nacional e internacional mediante campañas de radio y televisión.

Cuenta con las prestaciones y beneficios siguientes: reparto de rendimiento entre socios; pago de utilidades a los empleados; vales de despensa mensual; ayuda para útiles escolares y para día de reyes; comedor; ayuda para defunción y seguro de vida; becas de estudio para todos los trabajadores; lo cual hace que sus ingresos y beneficios sean mayores a los de otras empresas privadas.

Los procesos de trabajo de la Cooperativa Pascual están divididos en cuatro ramas de trabajo: 1) *Producción*, 2) *Distribución*, 3) *Mantenimiento* y; 4) *Control* y apoyo administrativo. Las tres primeras ramas son de mayor importancia, pues al existir irregularidades en alguna de ellas, se altera el sistema productivo en general, asimismo el 65% del personal de la cooperativa labora en dichas áreas.

El proceso de trabajo en el área de producción se inicia en el Almacén donde se concentran las materias primas: frutas, jarabes, pulpas, jugos, azúcar y agua que después son repartidos a los departamentos de Producción.

La fruta se envía al Departamento de Proceso de Producción donde se elabora la pulpa, la cual suministra cuatro procesos: Tetra-pak, Tetra-brik, botella y lata.

El proceso que siguen todas las frutas inicia en el Almacén de Materias Primas, de ahí va al área de Tratamiento, donde se selecciona la fruta que viene directa del campo, y circula a la banda lavadora donde automáticamente se lava la fruta con agua purificada, para entrar a una escaladora que mediante vapor se esteriliza. Después continúa por un elevador que lleva la fruta al molino donde se muele. De aquí se transporta a unos coladores (de redes) donde se separan las impurezas y la fruta es convertida en pulpa (purificándola de 70 a 90 grados centígrados) la pulpa se envía a unas ollas mediante bombeo, y se le pone conservador. Terminado el proceso, se envasa en cubetas desinfectadas. Posteriormente se manda a los departamentos de Elaboración o Almacén de Materias Primas. El tiempo empleado desde que la fruta se pone en la lavadora hasta ser envasado, es entre 10 y 15 minutos, gracias a que el Departamento de Ingeniería de la Cooperativa ha reediseñado y mejorado los instrumentos técnicos de producción, aventajando los del antiguo dueño.

Finalmente en el departamento de producción se envasa el refresco en sus cuatro presentaciones: Tetra-pak, Tetra-brik, lata y botella.

Los operadores de llenadores se encargan de checar la pasteurización a 95%; que el contenido de líquido sea el correcto, que el papel del envase vaya adecuadamente y el líquido se encuentre a 65° para ser envasado; los operadores de la Empacadora checan que el envase Tetra-pak o Tetra-brik se forme correctamente y salga en las canastas para después ser estibadas; los estibadores colo-

can las cajas en plataformas de madera para ser trasportado finalmente, al Almacén de Producto Terminado.

Las máquinas llenadoras-empacadoras necesitan solo de dos personas por máquina que supervisen el trabajo. La producción más importante de Boing es de 18 y 19 mil cajas diarias.

El proceso del área de ventas se inicia con la entrega del producto a los Agentes de Ventas que se encargan de distribuirlo en una zona determinada, informando al Encargado del Departamento. Estos trabajadores (vendedores) cobran por comisión y tienen las mismas prestaciones que los demás trabajadores, asimismo tienen los mejores ingresos, pero también desarrollan una jornada más extensa y con condiciones de trabajo más inseguras.

En la rama de Mantenimiento tienen como tarea mantener en buenas condiciones el equipo y maquinaria para la producción y venta. Además de dar mantenimiento preventivo a las unidades automáticas, a la maquinaria, equipo de producción y a las calderas.

Existe una buena organización y principio de disciplina en la Cooperativa, en cada departamento existen jefes y subordinados.

Aunque se diferencian los niveles de autoridad, pues hay socios y empleados, los primeros participan en las asambleas, y son los únicos a elegir para áreas de dirección y decisión.

En las áreas productivas como administrativas se encuentran los socios, la cooperativa tiene el principio de que aunque los socios sean dueños de los medios de producción, a nivel del trabajo no tendran trato preferencial, o sea que a cada quien según su esfuerzo y capacidad.

Aunque hay socios con jerarquía en diversas unidades de producción y de administración, existen contrapesos de autoridad en los subordinados, pues cuentan con instancias como la de Conciliación y Arbitraje y la Asamblea General para revocar decisiones adversas. En este sentido se da una mayor interacción entre ambas partes.

El ejemplo anterior muestra la participación que puede lograr el obrero en el proceso de trabajo, así como los exitosos resultados productivos, económicos y laborales, –en opinión del dirigente sindical–.

En suma, los informantes sindicales, coinciden en afirmar que –a excepción de algunas empresas como Pato Pascual Boing, Telmex y la CLyFC, entre otras– los esquemas productivos no se implementan en la pequeña, micro y mediana empresas, ya que la lógica empresarial consiste en que el patrón es el que invierte el dinero para producir algún artículo o mercancía, por lo tanto, debe obtener un elevado nivel de ganancia o utilidad, al trabajador lo ve como una simple máquina o herramienta de trabajo, de aquí que la reestructuración productiva en este sector se presenta en forma arbitraria y salvaje,. –visión empresarial equivocada– ya que un trabajador sin patrón si puede trabajar, pero un patrón sin trabajador no puede dirigir, ni ganar.

5.2.2 Visión productiva de los trabajadores

La óptica de los trabajadores en torno al asunto de los sistemas productivos, señala que el patrón no sabe utilizar, ni valorar la experiencia y capacidad del obrero quien maneja totalmente su especialidad, tiene un control total de sus herramientas y equipo de trabajo, aspectos desaprovechados por el patrón, asimismo, agregan que si el empresario pagara un mejor salario, ellos mismos contribuirían a mejorar la calidad de su labor y cumplir satisfactoriamente con sus actividades a desarrollar, lo cual conduciría en un mejor acuerdo de fuerzas, pues ellos (los trabajadores) saldrían beneficiados en su salario y el empresario obtendría un incremento en la producción de su producto y consecuentemente, un aumento en el margen de utilidades.

Hay que resaltar el caso de un trabajador de la rama editorial, en donde la experiencia y saber obrero pueden contribuir de forma excelente a elevar la productividad de la empresa, sugiriendo cambios a la organización del proceso productivo. Nos explica que sus compañeros y él no estaban optimamente capacitados para el manejo eficiente de los equipos de cómputo utilizados para la formación y diseño editorial, lo cual repercutía en la continuidad y dinamismo del proceso de trabajo, ya que las máquinas de trabajo en diversas ocasiones presentaron fallas mecánicas, técnicas, electrónicas, etc., que en la mayoría de veces derivan de la incipiente preparación técnica del operador.

Ante estos problemas productivos, sugirieron que se impartieran cursos a todo el personal que redundara en una mayor eficiencia y calidad en el proceso del trabajo experiencia que trajo auge y prosperidad en el taller editorial y fue bien recibida por el patrón, de tal suerte, los resultados fueron exitosos, para ambos.

A manera de resumen, la percepción de la realidad social y sindical de los líderes, está basada en sus experiencias laborales, adquiridas en su vida cotidiana. Podemos resaltar que ellos tienen una interpretación sobre la gestión sindical que la articulan con las esferas: económica, política, productiva, cultural y comercial, a las cuales las consideran de gran peso, para influir en la producción y en el sindicalismo.

Asimismo, estiman que la gestión sindical escasamente participa en la reestructuración productiva industrial, según ellos: el Estado y el empresario, toman las decisiones centrales en forma unilateral que limita la acción sindical y consecuentemente, excluyen la intervención del trabajador al respecto.

Al realizar la entrevista observamos que los investigados utilizan la habilidad de indexación, es decir, ligan experiencias sindicales con otros ámbitos: económico, político y comercial.

De tal manera que ellos mismos elaboran sus propias explicaciones y proyecciones sobre nuestro objeto de estudio.

Otra cuestión que podemos destacar se refiere a que cuando interpretan el contexto en el que viven y desarrollan, mezclan sus experiencias personales, su vida cotidiana, sus prácticas sindicales, pues nos describen como llegaron a el puesto que ocupan, teniendo

que recorrer las escalas desde ser ayudante, empleado, obrero calificado hasta gestor sindical.

Los sujetos investigados coinciden en señalar que el aspecto económico tiene un papel central en la crisis del sindicalismo corporativo, aunado a otros factores secundarios.

Ante esto, podemos destacar que la percepción que tienen de la realidad sindical está constituida por dos rasgos esenciales; por un lado sus vivencias personales y por otro, sus marcos culturales. Este principio lo señalan los enfoques microsociales (hermenéutica y etnometodología), "toda interpretación de la realidad social ésta mediada por el horizonte cultural y las experiencias del investigador e investigado".

En efecto, al estudiar la acción sindical se puso en práctica el procedimiento del preguntar, es decir, formular adecuadamente las interrogantes, para que tuvieramos resultados satisfactorios en nuestro trabajo de investigación.

CONSIDERACIONES FINALES

La presente investigación se interesó en revisar el asunto del movimiento obrero, particularmente, si la gestión sindical al intervenir en la negociación de los procesos productivos pueda fortalecer sus prácticas sindicales. Para examinar esta cuestión se hizo necesario hacer una crítica a la teoría tradicional del movimiento obrero, de aquí se señalaron las limitaciones teóricas de este enfoque, paralelamente se entresacaron los principales elementos teóricos de la teoría contemporánea para analizar nuestro objeto de estudio, de esta revisión teórica encontramos que la fuente de donde proviene la idea de participación sindical en la esfera productiva tiene su impulso más fuerte con los sucesos internacionales del movimiento obrero en Europa, en 1930, momento en el que se presentan acciones obreras orientadas a intervenir en el mundo productivo, es decir, en el proceso del trabajo, en países como Italia, Alemania, se formaron los "Consejos Obreros" y el "Obrerismo" que se guiaban en los principios de: "democracia sindical", "participación obrera en el proceso productivo", estas prácticas obreras no fueron impulsadas por el líder sindical ni por los partidos, sino por los propios obreros. Estas formas de lucha sindical dejaron aportaciones como la de que el sindicato no solo puede luchar por el salario, circulación de la fuerza de trabajo y seguridad social, sino también puede intervenir en la esfera del proceso productivo -en México, esta estrategia de participación sindical fue adoptada explícitamente por los petroleros en 1936, por los ferrocarrileros en 1957 y por los telefonistas y electricistas en 1990-.

Las acciones obreras europeas fueron desplazadas por organizaciones extra-fabriles que invadieron los planteamientos de los trabajadores, así como por los cambios mundiales en el terreno político, económico y social, es decir con la reestructuración productiva internacional de inicios de 1980, a estos sucesos mundiales, diversos autores lo denominan "Neoliberalismo", que proclama una competencia libre, privatización de las empresas estatales, disminución del salario, su ideología central es: "dejar hacer, dejar pasar", o sea, dejar al libre albedrío la productividad, la cual esta en manos de la empresas privadas. El "Neoliberalismo" tiene como instrumentos para ejecutar sus tareas al Estado y al capital exterior.

Ante estas nuevas circunstancias mundiales se establece una nueva relación Estado-sindicato que ha traído repercusiones adversas a la mayoría de los trabajadores mexicanos que han visto disminuir sus prestaciones sociales, sobre todo en la seguridad del empleo, congelamiento del salario, burocratización y centralización de los créditos de vivienda, los cuales son monopolizados por los líderes sindicales.

En efecto, este panorama que inicia en los 80's, representó un gran desafío para el sindicalismo oficial mexicano (cabe mencionar que existen experiencias internacionales de lucha obrera por tener una mayor injerencia en los procesos productivos en Europa como en México). En nuestro país existen pocos casos de sindicatos que han respondido más o menos exitosamente al reto de la reestructuración productiva a excepción de los telefonistas y los electricistas.

La gestión sindical a nivel de las empresas estatales presentan una mayor vinculación con los procesos productivos, particularmente en Telmex y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro en la primera las prácticas sindicales en torno a la intervención en los procesos productivos se realiza bajo una serie de acuerdos para incrementar la productividad y calidad, en efecto, los resultados han sido de avance y retroceso para la gestión sindical telefonista. De éxito porque se han evitado los despidos del personal, se ha incrementado el salario, asimismo se ha mejorado las condiciones laborales del trabajador sindicalizado. En contraparte, los tropiezos para la gestión sindical han sido sustituir a parte del personal por trabajadores de confianza y la pérdida de su materia de trabajo, como consecuencia de la subcontratación de empresas terceras.

Haciendo un balance de la gestión sindical telefonista se ha logrado mantener una presencia fortalecida en el momento de negociar los Convenios de Productividad y Calidad de la empresa.

El SNTRM ha logrado escuchar y retomar los planteamientos de los grupos disidentes de la empresa telefonista, es decir ha sabido mediar entre las corrientes internas sindicales.

Asimismo, esta organización sindical se ha propuesto liderar al movimiento obrero y buscar la representatividad legal de las luchas del sector obrero ante el Estado.

En el caso de la segunda compañía estatal la de Luz y Fuerza del Centro, la gestión sindical que negocia los Contratos Colectivos de Trabajo, también se ha visto en un dilema de éxito y fracaso. Esta compañía y la Comisión Federal de Electricidad trabajan con

un déficit financiero. Ante esta situación la gestión sindical electricista ha funcionado entre un ciclo de altas y bajas.

El balance en torno a los acuerdos bilaterales de Productividad y Calidad entre sindicato y empresa es que a partir de fines de los 80' s, se ha eficientado y extendido el servicio de suministro de energía eléctrica, es decir, se ha extendido este servicio hasta zonas geográficas periféricas y regionales, ha mejorado la calidad en el servicio, pues se ha logrado atender en forma inmediata los problemas de servicio eléctrico a los usuarios y darles una pronta solución, no obstante, los salarios para los trabajadores electricistas han decrecido de 1987 a 1994, es decir, se ha reducido el porcentaje de aumento salarial que se les venía otorgando año tras año. Por otro lado, las condiciones laborales han sido mejoradas, así como las prestaciones, pues se han ganado paulatinamente más días de descanso, mayor facilidad al crédito de vivienda, pago de guarderías, becas, entre otras. La finalidad de la gestión sindical esta orientada a defender el Contrato Colectivo de Trabajo, el cual contempla toda la regulación empresa-sindicato a nivel del trabajo, asimismo la gestión sindical electricista es análoga a la de los telefonistas pues las dos han logrado avances y retrocesos.

Indudablemente este sindicato junto al telefonista ha intentado ser la vanguardia en el movimiento obrero, sus luchas sindicales se han concretizado en la creación de la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBES) impulsada por el líder telefonista Hernández Juárez.

A pesar de estos intentos por democratizar e independizar al movimiento sindical, queda mucho por hacer en relación a la gestión

sindical involucradas en el ámbito productivo en México, el sindicato electricista se ha caracterizado por tener una intensa vida democrática y de renovación de sus comités seccionales y generales.

De los dos casos revisados de la reestructuración productiva en Telmex y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro nos sirvieron para hacer un balance acerca de las posibilidades o impedimentos que tiene la gestión sindical de negociar el proceso del trabajo.

En relación a la gestión sindical en las empresas privadas pequeñas encontramos con base a la entrevista aplicada a algunos líderes sindicales de la Confederación Obrera Revolucionaria (COR) que el gestor sindical no participa en la negociación de la producción sobre todo a nivel de la micro, pequeña y mediana empresa. Los sindicatos a los que representan tienen exclusivamente injerencia en la esfera de la circulación de la fuerza del trabajo, o sea, salario, contratación y horario, haciendo a un lado el nivel del proceso productivo, así encontramos que entre los factores que influyen en esto son: la escasa preparación universitaria y técnica del líder; actitud indiferente del trabajador en los sistemas productivos, toma de decisiones empresariales unilaterales; corrupción de las cúpulas sindicales; desconocimiento del proceso productivo tanto del líder, como del trabajador.

De la entrevista realizada a los trabajadores obtuvimos que el obrero siente a la empresa y al sindicato instituciones hasta cierto punto impuestas a él; si existe algún lugar donde expresa implícitamente sus inquietudes, este es todo un conjunto de actitudes finalistas hacia la vida como por ejemplo las expresiones "ya está de

dios", "así funcionan las cosas", "que puedo hacer", las cuales revelan un general, pero muy presente sentimiento de impotencia, mismo que por otro lado es neutralizado por otro conjunto, similarmente heterogéneo y fragmentado, de actitudes y expresiones hacia la vida, impresas en frases como: "todo esta en echarle ganas y ser mejor", el "esfuerzo rinde frutos", "pienso encontrar otro trabajo mejor" y otras en que el espíritu voluntarista se manifiesta más sutilmente. Detrás de dichas ambigüedades, está su concepción acerca del gobierno, de las centrales sindicales, las empresas, el mercado y el funcionamiento de la economía como grandes entes omnipotentes e incomprensibles que los sobrepasan. De aquí que se den ellos mismos explicaciones, o bien de tipo finalistas, pero al mismo tiempo sienten que pueden manejar o controlar ciertas cosas, como cambiar de trabajo, eludir ciertas órdenes de trabajo, mantener un cierto ritmo de trabajo mas o menos bajo su control o convivir con sus compañeros de trabajo o su familia, etc., pero escasamente se inclinan por participar a través de su sindicato.

En suma la acción sindical se concentra predominantemente en la esfera de la circulación de la fuerza de trabajo a tal punto que la producción es de poca atención, particularmente, los líderes de la COR reiteran que no existe participación de los sindicatos que representan, en la negociación de los sistemas productivos en las pequeñas empresas.

Por lo tanto, la lucha sindical se imagina más por parte de los sujetos entrevistados dentro de la esfera de la circulación de la fuerza de trabajo que en el de la producción, pero aún así las

propuestas de lucha son inconsistentes, vagas y de muy escasa reflexión teórica, mas bien este conocimiento lo tienen a nivel de sentido común. Esto no significa que sean incapaces de acciones mas o menos eficaces para la defensa de sus intereses, mas bien nos enseña, la gran diversidad de concepciones de lucha y de caminos posibles que conciben cada quien. Esto al mismo tiempo dificulta la formación de un consenso, entre los líderes mismos, que posibilite una reestructuración sindical con visión democrática.

Para lograr mejores resultados en la gestión sindical el líder y el trabajador podrían romper con las formas tradicionales de lucha y conceptualización para de este modo se abran nuevos caminos y mejoras en la toma de consciencia y perspectiva tanto del sindicalismo como del movimiento obrero.

Dentro de un contexto general, las relaciones sociales de los actores participantes en el ámbito productivo han cambiado.

La gestión sindical en empresas pequeñas no tienen ingerencia en las políticas económicas, en los asuntos productivos ni en los programas sociales.

Simultáneamente la gestión sindical en las empresas de Telmex y de la CLyFC han tenido más intervención en los asuntos productivos y de prestaciones sociales y económicas.

En términos generales las prácticas sindicales de las organizaciones oficiales han servido para neutralizar al sindicalismo independiente y para aportar votos al gobierno.

En este tenor el Estado no muestra a luz pública los propósitos que pretende desarrollar con el sindicalismo oficial, el cual lo ha

sobrellevado discretamente, para posteriormente asignarle el papel a desarrollar, o sea, que no desea enfrentamientos abiertos con las centrales obreras oficiales.

Esta especulación estatal se basa en que en la CTM se vislumbran posibles cambios en la sucesión de su secretario general, debido al final de su periodo directivo y por su avanzada edad ante esto el Estado está preparado para controlar la próxima elección de secretario general, y poder preservar y seguir bajo su control las relaciones laborales de la fuerza de trabajo.

En suma, Como se aludió en el capítulo dos, este tipo de análisis del tema del movimiento obrero, particularmente de la gestión sindical es muy escaso ante esto hace falta profundizar en ellos, para conocer mejor el mundo de los trabajadores de su realidad cotidiana.

Esta investigación hizo esfuerzos para revisar otro aspecto del tema del movimiento obrero, es decir, la interacción entre gestión sindical y reestructuración productiva.

En este tenor pretende ser útil, en el sentido de ampliar la visión y conciencia del líder sindical y del obrero, es decir, que sirva como un documento ilustrativo y retomar sus puntos más valiosos para que de esta manera puedan tener más instrumentos de lucha que les sirvan ante estos nuevos tiempos de crisis sindical y económica, asimismo, a nivel teórico este trabajo, pretende servir a estudios futuros realizados por estudiantes, profesores e investigadores.

BIBLIOGRAFIA

- A. Adler, Patricia y Adler Peter. *Evereday life sociology*, E.U., Ed. Washington University, 1987.
- Aglietta, Michel. *Regulación y crisis del capitalismo*, México, Ed. Siglo XXI, 1988.
- Bizberg, Ilán. *Estado y sindicalismo en México*, México, Ed. El Colegio de México, 1990.
- Bensusan, Graciela y García, Carlos. *Estado y sindicatos. Crisis de una relación*, México, Ed. UAM/X, 1991.
- Bruyn, Severyn. *La perspectiva humana en sociología*, Buenos Aires, Ed. Amorrortu, 1982.
- Cressey, Peter y Williams, Robin. *Participación en el cambio. Las nuevas tecnologías y el papel de la participación de los trabajadores*, Dublin, Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, 1991.
- Castoriadis, Cornelius. *La experiencia del movimiento obrero I*. Barcelona, Tusquets Editores, 1992.
- Coriat Benjamín. *El taller y el cronómetro*, México. Ed. Siglo XXI, 1989.
- De la Garza Enrique, García V., Carlos. *Productividad, distintas experiencias*, México, Fundación F. Ebert, 1993.
- *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*. , (Colección cuadernos universitarios núm. 48), Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa México, 1989:

- *Estado y políticas sociales del neoliberalismo*. México, Fundación Ebert, 1993.
- De la Peña, Sergio. *El modo de producción capitalista*, México Ed. Siglo XXI, 1978.
- Deming, Edward. *Calidad, productividad y competitividad, La salida de la crisis*, Madrid, Ediciones Díaz de los Santos, 1989.
- Dombois, Rainer y Pries, Ludger. *Trabajo industrial en la transición Experiencias en la América Latina y Europa*, México, Fundación F. Ebert, 1993.
- E. P. Thompson. *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, España, Ed. Crítica, Tomo I, 1989.
- Ferré Masip, Rafael. *La fábrica flexible*, Barcelona, Macomb Boixareu, (Colección Productiva núm. 9), 1988.
- Friedman, George y Naville, Pierre. *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, Ed. Fondo de Cultura Económica, 1974.
- González Casanova, Pablo. *El obrero mexicano*, México, 5 vols. Ed. Siglo XXI, 1983.
- Gutiérrez Garza, Esthela. *Reestructuración productiva y clase obrera en Testimonios de la crisis México*, vol. I, Ed. Siglo XXI & UNAM, 1985.
- Ibarra, Eduardo y Montaña, Luis. *Mito y poder en las organizaciones*. México, Ed. Trillas, 1987.
- Ibarra, Eduardo. *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 1985.
- John B. Thompson. *Ideología y cultura moderna. Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*, México, Ed. UAM/X, 1993.
- J. M. Mardones y N. Ursua. *Filosofía de las ciencias humanas y sociales*. México, Ed. Fontamara, 1994.
- Marx, Karl, *El capital*, México, Ed. Siglo XXI, 1989.

- *El capital*. Libro I, Capítulo VI (inédito), México, Ed. Siglo XXI, 1990.
 - *El capital. Capital y tecnología, manuscritos de 1861-1863*. México, Terra Nova, (Colección Economía y Sociedad), 1980.
 - Mercado, Alfonso y Boom, Gerard. (comps.) *Automatización flexible en la industria*, México, Limusa, 1990.
- Neffa, Julio César. *Proceso del trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo*. México, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, (Colección Cuadernos laborales núm. 20), 1982.
- Nolasco, Margarita. *La Antropología y sus sujetos de estudio*, México, CIESAS, 1984
- Prokopenko, Joseph. Concepto y definición de la productividad en STPS, *Lecturas sobre productividad*, México, Tomo I, Grupo Editorial Eón, S.A. de C.V. 1994.
- Shaiken, Harley. *Automatización y producción global*. México, Ed. Facultad de Economía, UNAM (Serie Economía de los 80), 1989.
- Schmitter P.C. *Teoría del Neocorporativismo*. México, Ed. U. de G., 1993.
- Spyropoulos, Georges. *Relaciones laborales*, México, INET, 1976.
- Sutton, C. *Economía y estrategia de la empresa*. México, Ed. Limusa, 1983.
- Sweezy, Paul. *Teoría del desarrollo capitalista*, México, Fondo de Cultura Económica, 1987.
- Tony J. Watson. *Sociology Work and Industry*, Londres y N.Y. 1987.
- Varios. *El proceso del trabajo en México*. México, Ed. UAM-I, (Colección Cuadernos de teoría y sociedad núm. 4), s/f.

HEMEROGRAFIA

Periódicos

- Bensusán, Graciela. "¿Hacia la democracia industrial?" en suplemento *La jornada laboral*, México, 26 de noviembre de 1992.
- Pacheco Espejel. "Las Nuevas Formas de Organización del Trabajo" en suplemento *La jornada laboral*, México, 26 de noviembre de 1992.
- "Hacia una estrategia sindical de productividad", en suplemento *La jornada laboral*, México, 29 de julio de 1993.
- Mecerril, Andrea y Susana Rappo. "Advierten cuatro investigadores de los riesgos del cambio en la organización productiva" en suplemento *La jornada laboral*, México, 24 de agosto de 1992.

Revistas

- Brodner, Peter. "La fábrica en la encrucijada; entre los caminos tecnocéntrico y antropocéntrico" en *Sociología del Trabajo* núm. 2, Madrid, Siglo XXI, 1988.
- Carrillo, Francisco. "Autonomía y Democracia Sindical" en *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 19, México, Centro Nacional de Promoción Social (CENPROS), 1994.
- Cuesta de la Fuente, Adolfo. "Las nuevas tecnologías están modificando las condiciones de trabajo" en *El movimiento obrero ante la reconversión productiva*, núm. 4, diciembre de 1990.
- Castillo, Juan José. "De los impactos sociales de las nuevas tecnologías al diseño del trabajo" en *Sociología del Trabajo*, núm. 2.

- Castillo, Mendoza. "Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión", en *Sociología del Trabajo*, núm. 9, Madrid, Siglo XXI, 1990.
- Cressey, Peter. "Tendencias de la participación de los trabajadores en las nuevas tecnologías" en *Sociología del Trabajo*, núm. 9.
- De Buen Lozano, Néstor. "La flexibilidad en el derecho del trabajo (adios al derecho tutelar)" en *Introducción a la modernidad y legislación laboral*, México, UAM & Fundación Friedrich Ebert, 1989.
- "Los sindicatos frente a la productividad" en *El Cotidiano* núm. 41, México, 1991.
 - "La crisis del sindicalismo en México" en *Introducción a la modernidad y legislación laboral*, México, UAM-Fundación Friedrich Ebert, 1989.
 - "La investigación sobre la clase obrera en México" en *Nueva Antropología* vol. VIII, núm. 29, México, 1986.
- De Palma, Armando. "La organización capitalista del trabajo en El capital de Marx" en *La división capitalista del trabajo, Cuadernos de pasado y presente* núm. 32, México, Siglo XXI, 1977.
- De la Garza Enrique T. "Estilos de investigación sobre la clase obrera" en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 4, México, 1988.
- Fernández Souza, Jorge. "Flexibilidad y derechos adquiridos" en *Modernidad y legislación*, op. cit. pág. 109-116.
- Figuera, J. R. Gutiérrez. M. *Productividad y Nuevas Formas de Organización del Trabajo*. Comunicación presentada en el *Seminario sobre productividad, política de empleo y reestructuración económica*, Ministerio de Economía, noviembre de 1979; ahora en Ministerio de Economía, *Seminario sobre productividad y política de empleo*, Ministerio de Economía, Madrid, 1980.
- Gutiérrez Garza, Esthela. "De la relación salarial monopolista a la flexibilidad del trabajo" en Gutiérrez Garza, Esthela., (comp.) *Testi-*

monios de la crisis, vol. II, La crisis del Estado de Bienestar, México, Siglo XXI, 1988.

Herrera Jiménez, Gonzalo. "Cambio tecnológico y relaciones laborales: claves de la modernización productiva" en *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 10, México, CENPROS, 1994.

Hualde, Alfredo y Jordy, Micheli. "Un overol teórico para la reconversión" en *El Cotidiano*, núm. 21, México, 1988.

M. Sánchez, Víctor. "Revisiones contractuales recientes en el SME", en *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 8, México, CENPROS, 1994.

Maurell Asa, Cristina. "Condiciones de trabajo y desgaste obrero" en Varios autores, *El obrero mexicano*, vol. II, Condiciones de trabajo, Siglo XXI, México, 1984.

Mathias, Gilberto. "Acumulación de capital, proceso del trabajo y nuevas formas de las luchas obreras en América Latina" en *Coyoacán*, núm. 9, 1980.

Melgoza, Javier. "Tras las huellas de la subjetividad obrera. Algunas reflexiones desde la sociología del trabajo" en *Sociológica*, núm. 14, año 5, Subjetividad en lo social, septiembre-diciembre México, 1990.

Méndez, Luis. "Modernización del Estado, modernización productiva y derrota obrera" en *El Cotidiano*, núm. 37, México, 1990.

Mertens, Leonard. "La perspectiva de la dimensión económica y sociología laboral de la innovación tecnológica" en *El movimiento obrero ante la reconversión productiva*, núm. 2, abril de 1988.

Othon, J. y Méndez L. "Corporativismo, modernidad y autonomía obrera en México" en *Sociológica*, núm. 15, año 6, Itinerarios recientes del quehacer sociológico, enero-abril, México, 1991.

Reyna, José Luis. 1974, p. 42.

- Recio, Albert. "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad. Notas sobre la flexibilidad laboral" en *Sociología del Trabajo*, núm. 4, Madrid, Siglo XXI, 1988.
- Sabatucci, Fausto. "La negociación colectiva en empresas con alto nivel de innovación tecnológica" en *El movimiento obrero ante la reconversión productiva*, núm. 4.
- Sánchez Daza, Germán. "La negociación de la productividad en Telmex: un recuento", *El Cotidiano*, núm. 64, UAM Azcapotzalco, México, 1994.
- Secretaría de Gobernación. "Programa Nacional de Capacitación" en *Diario Oficial*, México, 20 de Junio de 1991.
- Shutte, Giorgio. "Experiencias en TIE" en *El movimiento obrero ante la reconversión productiva*, núm. 4.
- Shaiken, Harley. "Computadoras y relaciones de poder en la fábrica" en *Cuadernos políticos*, núm. 29, México, Era, 1981.
- Solís, Vicente. "Propuestas para una alternativa sindical ante la crisis y la reestructuración productiva" en *Trabajo y democracia hoy*, núm. 9, año 2, México, septiembre-octubre de 1992.
- Trouvé, Phillippe. "¿Management de las flexibilidades o las flexibilidades del Management?" en *Sociología del Trabajo*, núm. 7.
- Vázquez P. "Por los caminos de la productividad" en *El Cotidiano* núm. 38, México, 1990.
- Zamora, Arreola Antonio. "Aproximaciones para el estudio de la acción social. De los reduccionismos objetivistas y subjetivistas a propuestas globalizadoras" en *Sociológica*, núm. 14, año 5, septiembre-diciembre, México.