

Superación
Académica
S U P A U A Q

XX Aniversario SUPAUAQ



José López Salgado
(Coordinador)

Peralta 1992





La Gaceta

del SUPAUAQ

ORGANO INFORMATIVO DEL SINDICATO UNICO DEL PERSONAL ACADEMICO

Año N° 1 - Querétaro, Qro. a 28 de Febrero de 1995 - N° 3

La Gaceta

es un espacio que está abierto a la participación y aspira a convertirse en un medio para facilitar la comunicación entre nosotros los agremiados al S.U.P.A.U.A.Q.



EDITORIAL

Veinte años del origen de nuestro sindicato, muchos han sido los retos que hemos tenido que enfrentar. Su constitución y basamento jurídico; su organicidad y cohesión en diferentes momentos; su resolución en la conquista y defensa de los derechos laborales, económicos, etc.; la preservación de sus principios estatutarios y muchos más. Han sido distintas etapas, momentos y circunstancias las que nos han permitido hacer de nuestra organización un proyecto viable, que esté a la altura de los trabajadores académicos. Sin embargo, no de toda lucha se ha salido victorioso; las restricciones al gasto social han empobrecido las condiciones académico laborales de las Universidades públicas, las políticas educativas en los últimos trece años han golpeado duramente el salario, las prestaciones, la seguridad laboral, etc. Tales acciones no solo han tenido impacto en los salarios, hoy tocan, por la vía normativa, derechos sustantivos que, además de afectar nuestras funciones, ponen en riesgo la seguridad laboral.

Ante estas condiciones, que no podemos sino explicar a la luz del modelo neoliberal, hoy el sindicalismo enfrenta nuevos retos. Desafíos que debemos encarar con nuevas actitudes, otras estrategias. Estamos siendo testigos de cambios estructurales en el mundo del trabajo, cambios acelerados a los que no podemos oponer resistencia. No es la contemplación pasiva, como tampoco lo será la respuesta contestataria, lo que nos permita orientar las prácticas sindicales. Hoy, la exigencia que nos plantea este escenario es la respuesta propositiva, se reclama una visión estratégica y táctica centrada en la recuperación de nuestra materia de trabajo.

En este contexto, donde pasado y presente se funden para dibujar tendencias de futuro, inscribimos los artículos que aparecen en esta Antología de edición conmemorativa del XX Aniversario del SUPAUAQ. En ella, nuestros lectores podrán encontrar una diversidad temática que se enriquece con la pluralidad de concepciones que cada autor asume y argumenta. La valía de su contenido está expresada también, en la contemporaneidad de los problemas ahí tratados, así como en la seriedad analítica y su orientación propositiva. La oportunidad de la presente publicación, se suscribe y forma parte de un complejo contexto económico, político, social, educativo y laboral de fines de siglo y proyección al nuevo milenio, en que los retos y la capacidad imaginativa para enfrentarlos es mayor. En este sentido, esperamos que este número conmemorativo se convierta en instrumento de reflexión, de opinión y de acción propositiva de la dirigencia y la base sindical.

contenido

DIRECTORIO DEL SUPAUAQ

- Q. en A. ROBERTO CINTORA ALMANZA**
Secretario General
- M. en C. ANTONIO DEOLARTE POU**
Secretario de Trabajo y Conflictos
- M. en C. JUAN JAVIER UGALDE HERNANDEZ**
Secretario de Actas y Archivo
- Ing. TERESA GUZMAN FLORES**
Secretaria de Finanzas
- Prof. ANGEL F. FERNANDEZ NIETO**
Secretario de Prensa
- Lic. GLORIA MIRANDA ROSILLO**
Secretaria de Educación Sindical

Superación Académica

Antología conmemorativa del "XX Aniversario del SUPAUAQ"

- M. C. José López Salgado**
Compilación y Coordinación
- Lic. Gloria Miranda Rosillo**
Prof. Angel F. Fernández Nieto
Apoyo Técnico en revisión de textos
- Mtro. José Juan Martínez Juárez**
Diagramación y Diseño Gráfico
- U.A.Q.**
Impresión
- Portada**
José Peralta Castañeda
"Saliendo de Acuario"
Tintas sobre papel, 50x60 cms.

Los artículos firmados son responsabilidad de los autores. Se autoriza la reproducción siempre y cuando se cite la fuente.



PLAN DE TRABAJO DEL COMITE EJECUTIVO DEL S.U.P.A.U.A.Q.	3
XX ANIVERSARIO DEL SUPAUAQ	
DESAFIOS Y RETOS DE LA ESTRATEGIA SINDICAL ANTE LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES	6
ancelmo garcía pineda, andrés hernández sánchez, roberto wilde gallardo	
"TRAYECTORIA Y PERSPECTIVAS DEL S.U.P.A.U.A.Q. ANTE LOS CAMBIOS DE LA UNIVERSIDAD"	25
alejandro e. obregón álvarez	
DEMOCRACIA Y EDUCACION	30
rubén martínez miranda	
PERSPECTIVAS CURRICULARES DE LA UNIVERSIDAD DEL SIGLO XXI"	34
josé ambrosio ochoa olvera	
UNIVERSIDAD Y SINDICALISMO HACIA EL SIGLO XXI	39
josé lópez salgado	
SINDICALISMO	
FUNDACION Y DESARROLLO DEL SINDICATO UNICO DEL PERSONAL ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO, S.U.P.A.U.A.Q. (SEXTA PARTE)	43
alejandro e. obregón álvarez	
RECUESTO Y BALANCE DE LA HUELGA UNIVERSITARIA DE SEPTIEMBRE DE 1988	49
francisco ríos ágreda	
EDUCACION	
EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y SUS IMPLICACIONES EN LA EDUCACION SUPERIOR EN MEXICO	62
josé alfredo zepeda garrido	
EDUCACION Y MODERNIDAD ¿ESTAN DISUELTAS LAS UTOPIAS DE LOS MAESTROS?	74
gonzalo guajardo gonzález	
¿ES LA DIDACTICA UNA CIENCIA?	81
joaquin ugalde perez, lizette perez martinez, homero c. fuentes gonzález	
LA DINAMICA DEL APRENDIZAJE, EN UNA ESCUELA DE EXCELENCIA	86
joaquin ugalde perez, lizette perez martinez, homero c. fuentes gonzález	
EL PAPEL DE LA UNIVERSIDAD ANTE LA PROBLEMATICA SOCIAL DE LA NIÑEZ	91
fernando gamboa márquez	
FILOSOFIA	
MODOS DE LA RAZON	95
francisco arturo escobedo pech	
MONISMO, DUALISMO O PLURALISMO METODOLOGICO	98
j. antonio m. olvera gonzález	
CARACTERIZACION GNOSEOLOGICO-FILOSOFICO DEL PENSAMIENTO INGENIERIA	103
monier ramírez maritza, gonzález maillán marcelino, ugalde perez joaquin	
ANTROPOLOGIA	
ANTROPOLOGIA Y DESARROLLO	107
gaspar real cabello	
HISTORIA Y SOCIEDAD	
CARACTERISTICAS DE LA MODERNA HISTORIOGRAFIA QUERETANA: EL PERIODO DE LA COLONIA	111
ramón del llano ibáñez	
HISTORIA DE LA CANACOPE, SERVITUR DE QUERETARO	122
josé luis de la vega	
LA CONSTRUCCION DE UNA NUEVA SOCIEDAD EN MEXICO	138
emilio hurtado guzmán	
YA SOLTARON AL LEON. APUNTES PARA APROXIMARSE A LA CULTURA CONTEMPORANEA DE LA CIUDAD DE QUERETARO	154
jesús galindo vallejo	
RESEÑA	
LOS HORIZONTES DEL SINDICALISMO UNIVERSITARIO ANTE LA MODERNIZACION EDUCATIVA	160
j. leonor lópez placencia	
AMAR A LA LITERATURA	165
hugo azpeitia	
LINEAMIENTOS PARA LA REVISTA "SUPERACION ACADEMICA"	167
josé lópez salgado	

PLAN DE TRABAJO DEL COMITE EJECUTIVO DEL S.U.P.A.U.A.Q.



actual comité ejecutivo del S.U.P.A.U.A.Q. conciente del momento por el que pasa el sindicalismo universitario, aunado ahora al problema de la crisis económica por el que atraviesa nuestro país, hace un llamado a la reflexión y sobre todo a la participación de los maestrós sindicalizados; no se trata de despertar conciencias sino de hacer un planteamiento claro y conciso de nuestra realidad, en la que sin lugar a dudas resultará como conclusión la urgente necesidad de modificar el rumbo de nuestro proyecto sindical, en el cual participamos todos para lograr un parteaguas que nos lleve a un fortalecimiento de nuestro sindicato en todos los sentidos o de otra manera seguiremos en la ruta del enquistamiento, que sólo conduce a la tibieza y parsimonia de las luchas sindicales sin más beneficio que el que las autoridades quieran darnos.

Como lo planteamos en su momento, uno de los problemas medulares del S.U.P.A.U.A.Q. es la credibilidad, que se manifiesta en la escasa presencia de los sindicalizados en las asambleas y su casi nula participación en los trabajos de orden sindical, sabemos que esto es producto de factores externos como la política económica nacional que ha castigado severamente a las universidades públicas, así como los lineamientos de política laboral nacional que arremete contra el sindicalismo mexicano obligándolo a su repliegue, pero también la nula credibilidad, tiene hondos raíces inter-

nas producto del pobre desempeño de las representaciones sindicales en la gestión y defensa de los derechos de los trabajadores.

Es debido a lo anterior, que se hace necesario que el actual comité ejecutivo refrende su compromiso de trabajo a la base de maestros sindicalistas, con la firme convicción de que pondremos todo nuestro empeño para lograr nuestros objetivos. Sin embargo, no esta demás puntualizar que las cosas no se hacen sólo con buenas voluntades, por lo que les pedimos a los maestros su trabajo y su participación, que se acerquen a su sindicato para recuperar la presencia que mantuvimos durante muchos años, recordemos que la magnitud de los logros sindicales dependen directamente del trabajo y participación de los agremiados.

A continuación exponemos nuestro plan de trabajo, el cual estará siempre abierto a las sugerencias y a la participación de todos los maestros.

líneas generales del plan de trabajo

Las Líneas Generales de nuestro Plan de Trabajo las podemos dividir en los siguientes aspectos:

- 1.- La lucha por la revaloración del trabajo académico y por la dignificación del salario y prestaciones.
- 2.- La defensa de los derechos establecidos

en nuestro contrato colectivo de trabajo y hacerlos valer.

- 3.- El fortalecimiento de nuestra organización sindical promoviendo la participación activa de los académicos universitarios.

La historia reciente del S.U.P.A.U.A.Q. en lo que a participación de los trabajadores académicos en la vida sindical se refiere, nos permite considerar como válidas nuestras propuestas, las cuales son la razón misma de la existencia de cualquier organización sindical, llegar a concretar estas ideas depende en gran medida de algunas acciones y líneas de trabajo que habremos de llevar adelante con la participación de todos los miembros del S.U.P.A.U.A.Q., mismas que presentamos organizadas de la siguiente manera: Política Sindical, La Cuestión Laboral, Prestaciones Sociales y El Quehacer Académico.

La Política Sindical.— En este aspecto, el objetivo será el fortalecimiento de nuestra organización sindical buscando desarrollar una representatividad fincada en los criterios democráticos y en la participación de todos los agremiados, adoptando compromisos como el de defender los ámbitos de autonomía del sindicato y los derechos establecidos en el contrato colectivo de trabajo, así como revisar y actualizar nuestros estatutos promoviendo con ellos una reestructuración y ampliación del comité ejecutivo para dar una mayor representatividad a la base. Crearemos nuevas comisiones e impulsaremos las ya existentes, fortaleceremos las delegaciones sindicales con recursos y descargas necesarias para lograr una actividad más decidida y comprometida con los trabajadores académicos. Evitaremos la burocratización en la prestación de servicios y apoyos que presta el sindicato y continuaremos manejando transparentemente las finanzas del S.U.P.A.U.A.Q., estableciendo criterios para el uso eficiente de los recursos del sindicato, comprometiéndonos a dar un informe mensual.

No descuidaremos las relaciones fraternas con las demás organizaciones sindicales del

Estado y del País, sobre la base de la democracia y la independencia y mantendremos informada a la base acerca de los eventos en los cuales participe el comité del S.U.P.A.U.A.Q.

La Cuestión Laboral.— En este aspecto, el objetivo es la revaloración del trabajo académico, y la dignificación del salario y prestaciones. Para ésto exigiremos el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y expresaremos de manera permanente ante la comunidad el sentir de los trabajadores académicos universitarios en defensa de la universidad, de la docencia, la investigación y la difusión de la cultura como funciones sustantivas y de los derechos y prestaciones que los trabajadores han conquistado.

Trabajaremos de manera permanente para conseguir beneficios para los académicos aunque no sean tiempos de revisión, negociaremos con las autoridades la revaloración de las prestaciones fijas o de escasa cuantía y estableceremos un programa de información continua sobre las percepciones, prestaciones y derechos aplicables a los trabajadores académicos en activo y jubilados. Exigiremos el cumplimiento cabal de la cláusula 81 y lucharemos por aumentar el número de plazas de tiempo completo.

Prestaciones Sindicales.— Definiremos la situación actual de la tienda para lograr que verdaderamente represente un beneficio para los sindicalizados. Estableceremos un mecanismo de financiamiento para avanzar en el proyecto de construcción de la Casa Club y seguiremos gestionando los apoyos que nos permitan seguir avanzando en su construcción.

Estableceremos una comisión de la vivienda, la cual se encargará de gestionar el otorgamiento de créditos a través de INFONAVIT y otros organismos relacionados.

Promoveremos la creación de cursos de verano para los hijos de los trabajadores académicos y apoyaremos la formación de grupos académicos, artísticos y/o culturales que representen al S.U.P.A.U.A.Q.

Crearemos una comisión que se aboque a desarrollar un proyecto de fomento a la salud y gestionaremos la ampliación de los servicios de la Clínica Dental, exigiremos el mejor trato y la máxima calidad en los materiales y trabajos de la misma.

El Quehacer Académico.— Una gran ausencia en la vida sindical del S.U.P.A.U.A.Q. es la de un proyecto académico de formación de profesores, de profesionalismo de la docencia e investigación y por tanto, de superación académica.

Un argumento para reflexionar sobre la necesidad de tal proyecto lo encontraremos en la inclinación de las políticas nacionales de asignación de presupuestos a apoyar y estimular los estudios de posgrados y a la investigación. Por lo anterior, proponemos organizar un foro donde se discuta y analicen las que debieran ser las líneas generales de un proyecto de superación académica que habrá de articular y dar coherencia a las políticas y acciones del sindicato en ese sentido. Por lo pronto, exigiremos la integración de la comisión mixta para que en base a las necesidades de cada Escuela, Centro de Investigación o Facultad y en coordinación con la Dirección de Docencia elabore un programa de formación de profesores e investigadores cuyos objetivos sean elevar la calidad de enseñanza y la investigación. En este programa habremos de rescatar la participación del sindicato en todos los niveles de ejecución, para apoyarlos desde su

organización hasta su impartición por personal sindicalizado. En general, apoyaremos las actividades académicas realizadas por los docentes e investigadores que tengan como objetivo la profesionalización de la docencia y la investigación.

El Quehacer Sindical es muy amplio y la lucha por conquistar los objetivos no se detienen, para este comité es muy gratificante comenzar a dejar huella de su labor en los logros que han obtenido en beneficio de los trabajadores académicos, por mencionar algunos, tenemos que a la fecha se ha hecho realidad el estímulo a los investigadores y el convenio que establece las equivalencias necesarias para que los profesores de las Facultades, Escuelas, Institutos y Centros de Investigación que por la naturaleza de sus funciones no puedan acceder directamente al tabulador, lo hagan considerando otros parámetros, en particular, los profesores de la Escuela de Bellas Artes. Se ha hecho valer el reconocimiento de la titularidad de la cátedra en los términos que marca el contrato y en ningún momento se han descuidado las actividades que son la razón misma de la existencia de cualquier organización sindical tratando de evitar el burocratismo, buscando siempre dar un trato amable que como académicos todos merecemos.

Compañero trabajador académico éste es nuestro plan de trabajo, te invitamos a que participes en su realización, recuerda que lo más importante en nuestra organización es la presencia. ¡PARTICIPA!



ATENTAMENTE

“POR UNA AUTENTICA COMUNIDAD UNIVERSITARIA”

COMITE EJECUTIVO

desafíos y retos de la estrategia sindical ante las nuevas relaciones laborales *

I. nuevas relaciones laborales y perspectivas de la estrategia sindical

introducción



En la actualidad, los desafíos que enfrentan los sindicatos se modifican de manera acelerada. Por un lado, la búsqueda de lo que algunos llaman el fortalecimiento organizativo y por otro la administración de la negociación colectiva conducen a las organizaciones sindicales a redefinir sus espacios de negociación.

Los nuevos espacios de negociación que se abren a la estrategia sindical tienen que ver con las modificaciones que se dan al interior de la empresa misma, en sus procesos de producción y administración.

Así por ejemplo, resulta necesario y es de primordial importancia para el sindicato conocer los detalles "técnicos" de la organización del trabajo y la producción, con la finalidad de estar en condiciones

Mtro. Anselmo García Pineda
Mtro. Andrés Hernández Sánchez
Mtro. Roberto Wilde Gallardo

Consultores externos de la
Organización Internacional del Trabajo, (OIT),
con sede en México..

* Ponencia Magistral presentada en el XX Aniversario de la fundación del SUPAUAQ, en el evento: "Horizontes del Sindicalismo Universitario ante la Modernidad Educativa". (24/XI/94).

anselmo garcía pineda
andrés hernández sánchez
roberto wilde gallardo

de igualdad con la empresa para negociar aspectos relativos al cambio tecnológico; a la introducción de estrategias de productividad y calidad y a los contenidos de los planes de capacitación y remuneración de los trabajadores.

Lo anterior, significa un nuevo perfil de la representación y representatividad sindical, la cual debe estar preparada para atender de manera oportuna y eficiente aspectos que permitan potenciar el uso del factor humano dentro de la empresa, y que al mismo tiempo se presente una mejora en las condiciones de vida y de trabajo de los agremiados al sindicato.

El nuevo rol del sindicato debe por tanto centrarse en aspectos como la capacitación, los sistemas de remuneración, las condiciones de trabajo y la participación, aspectos derivados de la administración específica del proceso de trabajo.

Por ejemplo, con respecto a la capacitación, el sindicato debe participar en todo el proceso de elaboración de las políticas de capacitación de la empresa. La vieja cultura productiva aún resistiéndose a desaparecer prioriza el que la empresa decida el tipo de capacitación a otorgar, capacitación que se ha centrado exclusivamente en aspectos técnicos y por lo tanto ha sido concebida para que el trabajador sólo repita en su puesto de trabajo lo aprendido. La designación de los trabajadores a capacitarse ha sido exclusividad de la empresa, quien decide de acuerdo a sus problemas coyunturales, qué trabajador tiene o no el "derecho" a capacitarse. En términos generales, la capacitación ha sido vista como un costo.

En la nueva definición, la organización sindical tiene que proponer la capacitación que debe llevarse a cabo dentro de la empresa, para esto, tiene que considerar que la capacitación ya no puede ser únicamente de tipo técnico, sino que ante los cambios en la organización del trabajo y la producción, la estrategia de capacitación tendría que considerar un tipo de capacitación para el trabajo en el futuro, para crear, imaginar, asociar y resolver problemas. Una capacitación que contemple la comunicación, partiendo del principio de la amplitud y la integridad y no de la selectividad.

De esta manera, podríamos ir comparando y definiendo el campo de acción del sindicato en cada uno de los nuevos espacios de negociación, labor que

intentaremos hacer en el contenido de esta ponencia.

la negociación colectiva y sus alcances para los sindicatos

En la gestión moderna de las relaciones laborales, uno de los avances formales más importantes para los trabajadores es que después de diversas fases de conflicto y negociación, se ha reconocido y aceptado a la organización sindical como interlocutor válido y dotado de legitimidad para representar, defender y negociar los intereses de los trabajadores. Sin embargo, conviene aclarar que este reconocimiento no se da en todos los casos ni en todos los países.

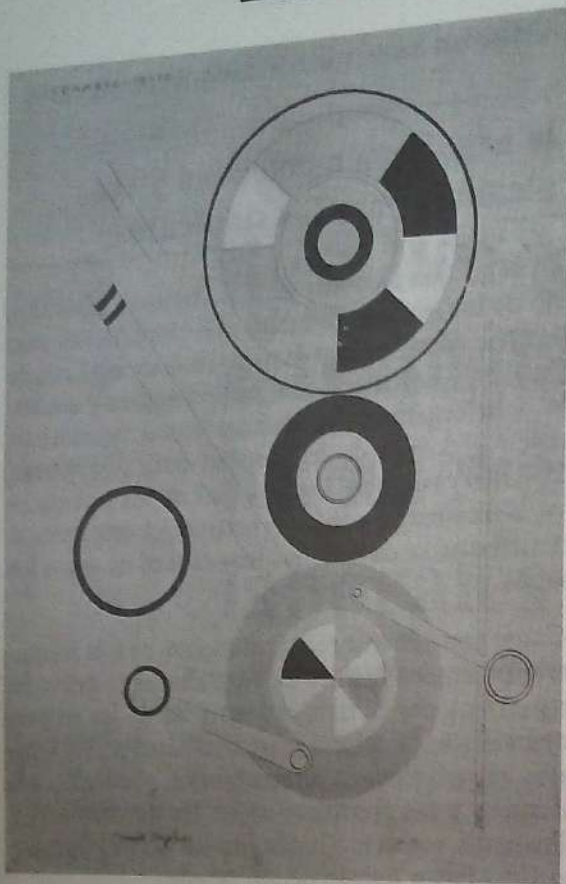
Como parte de este reconocimiento, se han formulado principios básicos de entendimiento entre las organizaciones de trabajadores y las de los empresarios. Estos principios marcan el alcance, los límites y el ámbito de la representación sindical, y los alcances y las prerrogativas de los empresarios y directivos, respecto a la administración de la empresa y del factor trabajo dentro de ella.

El sistema de relaciones laborales basado en este mutuo reconocimiento, genera una cultura productiva empresarial y sindical, que determina la especificidad de los contenidos y ámbitos de la negociación colectiva.

En términos generales, podemos decir que la "vieja" cultura productiva, delimitó el compromiso establecido entre empresa y sindicato, destacando la separación de intereses respecto al objeto, métodos y formas del trabajo, así como la división de intereses que se desprendían de las dinámicas generadas al interior de la empresa.

El eje de la relación laboral y de la negociación colectiva era y probablemente seguirá siendo, la desconfianza, expresada en el rígido control sobre las tareas y actitudes del trabajador, por parte del empresario y por la falta de interés para aportar más allá del compromiso fijo establecido con la empresa al momento de la contratación, por parte del trabajador.

La figura legal de las relaciones laborales en esta cultura productiva es la negociación y contratación



Francis Picabia "Chambe Forte"

colectiva, la cual no puede entenderse como un tratado de paz definitivo de las partes beligerantes en el ámbito de la empresa, sino como una tregua que congela, de momento, las posiciones conquistadas durante las etapas de conflicto y negociación. La misma resulta susceptible de ser ignorada o mejorada, al momento de cambiar la correlación de fuerzas.

La negociación colectiva mostró, desde sus inicios, el alcance cualitativo de sus posibilidades para los sindicatos. Estas posibilidades se ubicaron en las posturas de negociación de condiciones "fuera de la planta", lo que impidió que el sindicato se apropiara de los conocimientos para regular ritmos y condiciones del proceso de producción.

La negociación colectiva también se presentó como el medio más idóneo por el cual se canalizan las reivindicaciones de los interlocutores de la producción; reivindicaciones que al paso del tiempo tuvieron un crecimiento cuantitativo de diversa pro-

fundidad, alcance o ámbito y años después, frente a una coyuntura diferente la tregua finalizó frente a la nueva correlación de fuerzas que favorecen al sector empresarial, llevando a generar nuevos límites y obstáculos tanto para los trabajadores como para la empresa misma.

El sistema de negociación colectiva se caracterizó por su diversidad en cuanto a los niveles de aplicación, los cuales se extendieron en modalidades que iban desde la negociación en una sola empresa, hasta las negociaciones de carácter centralizado a nivel regional, por rama industrial o a nivel nacional.

Los principales alcances que obtuvieron los sindicatos a través de la negociación colectiva a nivel de planta, como a nivel social fueron plasmados en las legislaciones laborales, así como en los convenios celebrados entre las contrapartes.

Algunos de los alcances más relevantes se presentan a continuación:

Alcances a nivel planta	Alcances a nivel social
Duración máxima de la jornada.	Legislación que garantiza la creación y protección del sindicato.
Protección al empleo.	Formación de organismos tripartitas de atención a la salud, educación y vivienda.
Determinación de remuneración y ascensos.	Establecimiento de comisiones para definir salario mínimo.
Mínimos de higiene y seguridad industrial.	Normas de antigüedad para la protección del empleo.
Vacaciones, descansos, licencias.	Legislación respecto a seguridad e higiene.
Mecanismos de solución de controversias.	Limitación máxima de la jornada laboral.
Consulta y comunicación dentro de la planta.	Limitación al trabajo infantil y nocturno.
Amplitud y extensión de los convenios.	Fijan políticas de jubilación.
	Negociación centralizada nacional y de alcance en ramas industriales.

anceimo garcía pineda
andrés hernández sánchez
roberto wilde gallardo

crisis y límites de las relaciones laborales

El ámbito de las relaciones laborales es tan heterogéneo e intrincado como diversos los países del continente americano. Los acuerdos alcanzados por los sindicatos y las empresas en el ámbito productivo no han tenido nunca un desarrollo lineal.

Los límites de la negociación y las relaciones laborales se observan por una parte en cuanto a que los sindicatos casi nunca rebasaron sus estrategias sustentadas en la mayor importancia a las demandas de carácter económico-reivindicativo. Salvo algunas excepciones donde se ha desarrollado algún sindicalismo de carácter más político, el resto de la región ha conocido un sindicalismo sostenido y sustentado en las demandas de carácter económico, sobre todo dentro de las unidades productivas.

Por su parte, diversos grupos de empresarios, sustentados en su poder de influencia dentro de las unidades productivas, así como a nivel social, se han encargado de intensificar en muchas empresas o regiones enteras, severas campañas de agresión y ataques contra los sindicatos o contra representantes de los trabajadores.

Lo anterior demuestra que aún con la negociación colectiva o con el reconocimiento formal a las organizaciones sindicales, e inclusive con la existencia de códigos legales de regulación laboral como artículos constitucionales o leyes nacionales, el conflicto y la desconfianza han sido las constantes que caracterizan las relaciones laborales dentro y fuera de la planta.

El hecho de que buena parte del sector empresarial haya vuelto costumbre suya la práctica de violar o desconocer los mínimos principios de entendimiento en cuanto a relaciones laborales, ha violentado en mucho el carácter de por sí beligerante de algunos espacios de negociación, además de incrementar la desconfianza que las organizaciones sindicales les tienen, sumado a la falta de interés de buena parte del sector empresarial por reconocer cuando menos las normas mínimas internacionales que respecto a relaciones productivas existen en el mundo.

A lo anterior habría que agregar que se desarrollan los obstáculos cotidianos que buena parte del sector empresarial impone en la vida diaria a los trabajadores y sus representantes en la resolución de controversias o en las diversas fases, tiempos y espacios de las negociaciones colectivas, tales como desconocimientos a representantes o a los acuerdos pactados, despido casi siempre de los más destacados dirigentes sindicales, agresiones físicas que han llegado incluso al asesinato, e imposiciones unilaterales de las condiciones de contratación en el trabajo, aprovechando además la coyuntura desfavorable para las organizaciones, debido al elevado índice de desempleo en la región.

Los impedimentos a la acción sindical dentro de la planta, han sido reforzados por parte de algunos empresarios o grupos industriales con las llamadas campañas de desindicalización; verdaderas ofensivas contra los trabajadores y sus organizaciones sindicales, con el argumento de la creación de regiones de desarrollo en zonas francas o de maquiladoras, aprovechando la escasa experiencia sindical de los trabajadores contratados o la poca influencia de las organizaciones en dichas zonas de reciente desarrollo.

Como podemos ver entonces, y como ya se señaló, la negociación colectiva se debe entender como un tratado de paz coyuntural, el cual tiene o tendrá sustento en la medida en que los trabajadores y sus organizaciones mantengan vigentes y actualizadas las estructuras, formas, herramientas, mecanismos e instrumentos para hacer valer dicho tratado de paz.

Si bien es cierto que las características de las relaciones laborales en la región no se han destacado por la democracia, la autonomía, ni la equidad, es importante dejar claro que la presencia de las organizaciones sindicales aun con las variaciones de un país a otro, han impedido la anulación total de la negociación colectiva, la cual con profundas interrupciones temporales o con severas agresiones respecto a su amplitud y contenidos, sigue vigente y debe ser un espacio cada vez de mayor atención para las organizaciones sindicales de la región.

En la actualidad las diversas organizaciones sindicales asentadas en los países de la región buscan actualizar sus mecanismos de actuación para de-

mostrar su eficacia no sólo ante los ojos de sus interlocutores, los empresarios; sino más importante aun, ante los ojos de sus representados, los cuales cada vez sienten como urgente la necesidad de actualizar y renovar la vigencia de las organizaciones sindicales.

influencias de las innovaciones en tecnología y en la organización del trabajo

Frente a los cambios ocurridos durante los últimos años respecto a organización del trabajo y a las bases tecnológicas, así como ante la influencia cada vez mayor de elementos externos de la planta como el mercado y la integración con el total de la empresa (diseño, cliente, mercado), se han generado aspectos que entran en contradicción con algunos de los elementos alcanzados por la negociación colectiva y el sistema de relaciones laborales, válido y funcional hasta la década de los años setentas.

Las contradicciones que surgen, ponen en entredicho inclusive las características y dinámicas de la cultura productiva.

Ante las nuevas estrategias de productividad, modificaciones en la cultura productiva y límites en el modelo de relaciones laborales, hemos visto surgir diversos elementos que apuntan a la formación de un nuevo modelo, tanto de las bases de la negociación colectiva como de las relaciones laborales.

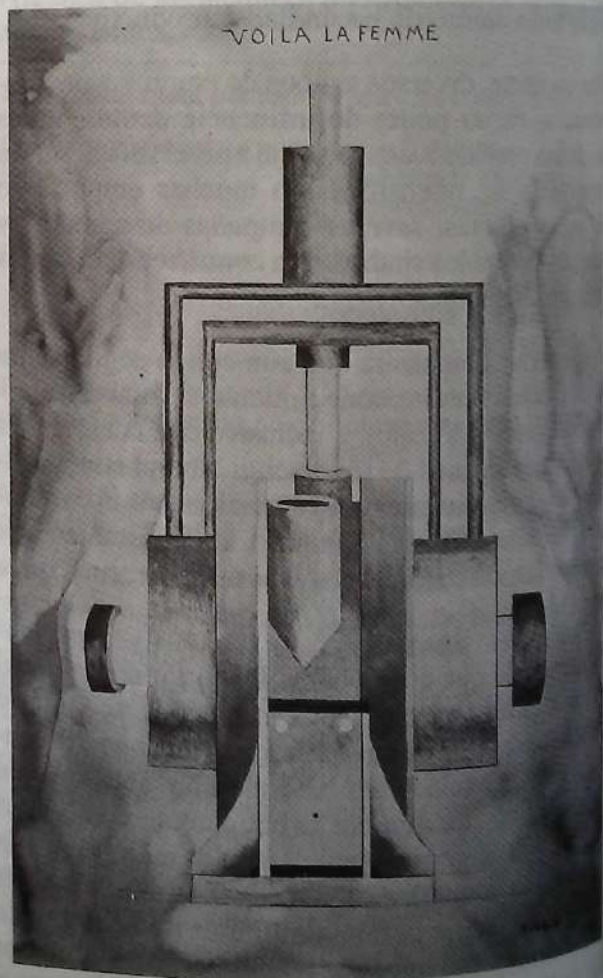
Como parte del inicio para instrumentar una opción válida y utilizable por los sindicatos respecto a los nuevos elementos de relaciones laborales, es imprescindible redefinir las características de los sistemas de control sobre el proceso, los cuales se corresponden con las renovadas estrategias de productividad impulsadas por el sector empresarial.

Lo anterior debe permitir reconocer al mismo tiempo, aquellos elementos que forman parte de la crisis y agotamiento de un sistema específico de relaciones laborales.

Con los elementos que se enlistan a continuación se intenta sintetizar de manera precisa los cambios que están ocurriendo en la organización y gestión

de la empresa y que provocan en forma directa la modificación intensa en las bases, y en los espacios de negociación colectiva, y por ende en las relaciones laborales, mismos que deben ser analizados para impulsar el quehacer, estructura y funcionamiento de las organizaciones sindicales:

- a. En primer lugar habría que mencionar que se está desarrollando un importante cambio en la organización de las empresas: desde los puestos de trabajo se está modificando la ampliación y enriquecimiento de tareas, con algunas tendencias a potenciar la rotación interna en algunas áreas donde, de acuerdo al grado y alcance de la innovación, se inicia la rotación en secciones de producción limitadas, pero también se observa un desarrollo incipiente de



Francis Picabia "Here is woman". 1915.

ancelmo garcia pineda
andrés hernández sánchez
roberto wilde gallardo

la nueva organización del trabajo a partir de "equipos de trabajo", "círculos de calidad" y "células de producción".

- b. Se ha encontrado que el trabajo humano, en sus vertientes de trabajo físico y mental se encuentra en proceso de transformación, pues debido a la nueva composición y complejidad de las tareas, se requiere de una diferente y casi siempre mayor densidad de habilidades físicas y mentales, las cuales se derivan de las crecientes actividades de concentración y vigilancia en la producción.

Debemos subrayar que lo antes dicho no ha significado para el trabajador una mayor autonomía en su puesto de trabajo, pues la misma está limitada por las exigencias de cantidad y calidad de la producción, la cual sigue siendo determinada por los mandos medios o superiores de la dirección empresarial.

- c. La falta de autonomía tiene que ver con el escaso abandono de una gestión autoritaria, aunque en el discurso las empresas lo cuestionen y se planteen modificarlo. La gestión vertical, por lo tanto, también entra en crisis y se comienza a suplir por una administración menos vertical y con tendencias a ser más horizontal y descentralizada.
- d. La posibilidad de éxito de una administración más horizontal tiene que ver también con los cambios respecto a participación de los trabajadores, que están introduciendo las empresas. Si bien es cierto que los sistemas de participación se incorporan con restricciones y obstáculos, los trabajadores han visto aumentar las propuestas de los empresarios sin contar con una alternativa sindical clara de inserción en ellos, limitándose a aceptarlos o rechazarlos.
- e. Nos encontramos también con una drástica modificación de los componentes y funcionamiento de los sistemas escalafonarios. Ahora estos sistemas se potencian a partir de elementos como nivel de capacitación, conocimientos adquiridos, habilidades desarrolladas; por otra

parte, la antigüedad pierde vigencia y los trabajadores que se formaron en esa cultura no encuentran respuestas a sus preocupaciones por parte de las organizaciones sindicales.

- f. Un último elemento que como muestra debemos señalar es el que se refiere a la información que los trabajadores obtienen o requieren por parte de la empresa para conocer el ámbito en el que laboran y entender las decisiones, o compartir las acciones de las empresas.

Respecto a este punto nos encontramos con empresas que ya comienzan a compartir información relativa al mercado, a los tipos de productos, así como lo relativo a los temas de producción; por otra parte nos encontramos con empresas que no saben o no están dispuestas a compartir información, por carecer de un complemento sindical que regule la información y la procese para una compartida estrategia de productividad y relaciones laborales.

De los aspectos antes enumerados, se puede afirmar que nos encontramos ante un nuevo esquema de elementos, componentes o determinantes del esquema de relación laboral en la planta, de los cuales podemos destacar los siguientes:

- a. Organización del trabajo en grupos con flexibilidad para asignar tareas.
- b. Cambios en la administración aumentando la comunicación y reduciendo el papel de la supervisión fuerte.
- c. Cambios en los sistemas de remuneración.
- d. Nuevas formas de retribución por evaluación individual.
- e. Mejoras continuas en el proceso y organización del trabajo.
- f. Impulso a las formas novedosas de gestión, para ampliar el papel de líder-coordinador que genere espacios de participación a todos los trabajadores.
- g. Organización justo a tiempo.

Frente a los contenidos de este esquema que rompe con el convencional sistema de relaciones laborales y negociación antes descritos, nos damos cuenta que las modificaciones al sistema de relaciones laborales no son coyunturales, sino que significan la cimentación y estructuración de una nueva cultura productiva, pues modifican de esencia algunas de las características que llegaron a ser las bases de entendimiento entre sindicato y empresa.

De los cambios que debemos destacar, a continuación se presentan condensados aquellos que se encuentran en proceso de agotamiento, los cuales, como ya se dijo, comienzan desde hace varios años a ser abandonados en forma parcial y unilateral por la empresa, abandono que ha implicado severas crisis de negociación para los sindicatos.

Destacan los siguientes cambios respecto al modelo anterior y al modelo de relaciones laborales que se está desarrollando:

ANTES	AHORA
Trabajo individual/puesto.	Trabajo en grupo/integrado.
Remuneración ligada al puesto.	Remuneración ligada a la multihabilidad.
Empleo de carácter fijo.	Flexibilidad del empleo, mayor subcontratamiento.
Operario solamente ejecutor.	Ampliación y enriquecimiento de tareas.
Jornada laboral con horario fijo.	Flexibilidad del tiempo de trabajo.
Mínima formación requerida para ejecutar la tarea.	Formación más amplia para tomar decisiones y formular propuestas.
Capacitación ligada al puesto.	Capacitación ligada al nivel de flexibilidad interna.
Rígido control vertical.	Mayor autonomía y coordinación determinada por las tareas en grupo.
Actitud negativa/castigo.	Participación para el consenso.

Lo anterior deja ver como está ocurriendo un profundo cambio de y en la percepción que tenían de sí mismos y frente a su contraparte el sindicato y la

empresa. Podemos ubicar así el origen de cambios respecto a los siguiente:

- Los trabajadores no sólo deben ejecutar órdenes, ahora se involucran en tareas de autocontrol y mejora continua del proceso y del producto, adquiriendo mayor responsabilidades y nuevos contenidos de las tareas disminuyendo el rol de la supervisión.
- Se modifica el nivel e intensidad del control de la empresa sobre el proceso de trabajo diluyendo dicho control hacia el grueso de los trabajadores, los cuales en gran medida lo asumen colectivamente.
- Se reduce la especialización y rigidez del "experto" en relaciones laborales, atendiendo algunos problemas en el lugar y por los protagonistas que los originan, descentralizando así funciones de regulación laboral y solución de controversias.
- Se incrementa el interés de la empresa por comprometer a los trabajadores en los objetivos y metas de ésta.

Para los trabajadores y las organizaciones sindicales el nuevo reto cuestiona de hecho la vieja plataforma de reivindicaciones, así como la estrategia de inserción sindical en el proceso productivo y sus implicaciones en la planta como interlocutor de los trabajadores, así como la redefinición que enfrentará en los nuevos acuerdos de carácter global y social.

Lo anterior permite afirmar que la estrategia sindical basada en la negociación de la distribución de la riqueza tiene que ampliarse hacia una estrategia sindical basada en la administración y participación dentro del proceso productivo.

El principal objetivo de una estrategia así diseñada sería intervenir de manera más directa en la forma específica de cómo se utiliza la fuerza de trabajo, y observar si realmente es esa la forma más eficiente, o si por el contrario, es una forma improductiva que impide mejorar los parámetros de competitividad de la empresa y, por lo tanto, impedirá mejorar la condiciones de contratación

ancelmo garcia pineda
andrés hernández sánchez
roberto wilde gallardo

y de vida de los trabajadores.

Las consideraciones de esta estrategia, sin embargo, exige también un cambio en la percepción que tienen de sí mismas la empresa y la organización sindical.

la búsqueda de un nuevo consenso en la empresa

Vistos ya algunos componentes de las estrategias de las empresas, y los efectos que conlleva el sistema de relaciones laborales, se presenta como imperativo acercarnos lo más posible al nuevo modelo de relaciones laborales impulsado o prefigurado por las acciones de los empresarios, pero que responda de manera puntual a los intereses sindicales y a las expectativas de los trabajadores.

De estos puntos podemos llegar a la conclusión de que, tanto la empresa como el sindicato se deben ubicar en el terreno de la construcción de un nuevo tipo de consenso dentro de la planta, que redimensione las facultades de los trabajadores y sus organizaciones, así como el papel social que la empresa debe cumplir como organismo de carácter social e integrador y no sólo como un ente económico.

Las acciones de cambio llevadas a cabo en lo esencial por iniciativa de la empresa están marcadas con una señal de fuerte ofensiva contra las conquistas de los trabajadores acumuladas por varios años, y si además de esto, sumamos la poca iniciativa ofensiva de los sindicatos, nos encontramos con un panorama en el que predominan acciones tales como:

- a. Reducción de costos a partir de exigir de los sindicatos concesiones, tales como reducción temporal o permanente de salarios; eliminación de prestaciones con el argumento de salvar a la empresa de una supuesta o no, precaria situación económica.

Y en menor medida acciones como:

- b. Innovación en calidad, diseño, adecuación al mercado, ampliación y enriquecimiento de tareas, más espacio de participación en las deci-

siones, trabajo en grupo, reducción de categorías, motivación y remuneración.

En la etapa actual, el movimiento sindical se encuentra en una etapa de redefinición de sus prioridades ante la negociación colectiva, en un nuevo paradigma de relaciones laborales y con la urgencia de habilitar nuevos mecanismos e instrumentos de lucha sindical, que se apliquen en una real y efectiva negociación, y no en una total aceptación de eliminación de prestaciones, reducción de espacios, pérdida de protección en empleo, salarios, entre otros.

Se debe incorporar a la dinámica de negociación los conceptos de:

- a. La administración (técnica) del proceso de trabajo.
- b. Los elementos en que se puede descomponer dicho proceso de trabajo, para su administración, vigilancia y mejora continua de manera más eficaces.
- c. La forma y los mecanismos con los que se organizan y administran los diversos elementos del proceso para una mejor y mayor obtención de productividad.

un consenso con perspectiva sindical

En la búsqueda del nuevo consenso dentro de la planta, al sindicato se le presentan diversas situaciones que debe reflexionar y evaluar para desarrollar su nueva estrategia sindical.

A continuación se observa de manera simplificada un esquema que señala las posibilidades y los parámetros de movimiento y negociación de los sindicatos, o la exclusión de ellos de los espacios y dimensiones, así como la determinación de las nuevas relaciones laborales y el carácter del consenso generado en la planta a iniciativa, casi siempre, del empresario.

Ambito de las relaciones laborales	Estrategia reducción de costos	Estrategia de innovación	Carácter del consenso en la empresa
Bilateral			
Con negociación colectiva	Negociación de concesiones	Cooperación entre trabajadores y empresa a nivel de planta	Consenso como intercambio, con objetivos compartidos y gestión conjunta
Unilateral			
Sin negociación colectiva	Desregulación del mercado de trabajo	Gestión del recurso humano sin el sindicato	Consenso como aceptación, como resultado de presión y pragmatismo

En el cuadro anterior podemos observar un complejo mapa de las posibilidades de negociación sindical que van desde una estrategia que permite defender la identidad y presencia del sindicato, hasta una estrategia que genera un sólido y protagónico consenso que implica una elevada participación de los trabajadores con objetivos comunes en el proceso de gestión.

El esquema anterior no puede reflejar situaciones específicas, sino acercamientos a tipos multiformes de relaciones laborales que se aplican en muchas ocasiones en forma combinada.

A lo anterior debemos agregar que las negociaciones por empresa a nivel local, están avanzando poco a poco, pero de manera consistente, debilitando voluntaria o involuntariamente pero de manera inequívoca la negociación de carácter regional y nacional, lo cual agrega como elemento de reflexión la necesidad de una nueva articulación de la negociación colectiva, que respondiendo a los nuevos contenidos, adopte nuevas formas para fortalecerla e incrementar las posibilidades de lograr un mayor consenso en la empresa, a partir de los diferentes niveles del accionar sindical.

Los cambios inducidos por los factores internos y

ancelmo garcia pineda
andrés hernández sánchez
roberto wilde gallardo

externos a la unidad productiva nos obligan a redefinir el papel que juega el sindicato en relación al dilema de control y conflicto dentro de la planta.

La respuesta que se construya deberá definir al menos en forma mínima el carácter y objetivos de la resistencia y prácticas defensivas u ofensivas que el sindicato decida llevar a cabo.

La pregunta a la que también se le debe dar respuesta es si el sindicato debe oponerse al control o si por el contrario puede generar un camino para poder participar en el diseño y administración del mismo a través, sobre todo, de un sistema de bilateralidad y de consenso formal e informal, los cuales apuntan a regular de manera directa o indirecta el proceso de trabajo y sus efectos.

II. el sindicato hacia adentro. la urgencia de adecuar la estructura, y funciones de los sindicatos

Regresar a la planta, reinventar el sindicato

El nuevo panorama de actuación sindical se complementa con un importante cuestionamiento que desde diversos ángulos apunta a un solo sujeto:

¿Tienen las organizaciones sindicales actuales la representatividad, estructura y recursos necesarios para generar una nueva estrategia sindical?

El cuestionamiento en torno a la representatividad de las organizaciones sindicales tiene diversas y diferentes causas, las cuales podemos ubicar dependiendo de la región, rama industrial o tamaño de la empresa que observemos. Entre las más destacadas cabe mencionar las siguientes:

- Exceso de centralismo en la negociación.
- Aguda concentración en la toma de decisiones.
- Creciente separación entre las cúpulas y las bases afiliadas.
- Inexistencia de mecanismos de comunicación bidireccional.

- e. Nula o escasa atención a la definición del carácter de las nuevas contradicciones que han surgido tales como: empleados/desempleados, trabajador directo/a-mando medio, hombres/mujeres, jóvenes/viejos, calificados/no calificados.
- f. Mínima rotación en los cargos de representación de las diferentes instancias.
- g. Carencia de una sólida política de formación sindical.
- h. En algunos casos obligatoriedad de la afiliación sindical.

Resulta fundamental que las organizaciones sindicales se observen a sí mismas sin el deseo de ocultar sus carencias o debilidades, pues ese puede ser el inicio o el impedimento de una eficaz reconstitución de sus posibilidades frente al sector empresarial y frente a una sociedad cada vez más desconfiada de los sindicatos.

El trabajador que en los años noventa se afilia a un sindicato, de ninguna manera puede ni debe ser sólo "el obrero", o "el trabajador", ahora se requiere que los sindicatos amplíen su perspectiva de crecimiento y consideren y aspiren a agrupar y representar a los trabajadores técnicos, a los mandos medios, y/o a los trabajadores informales. Del cambio de percepción acerca del trabajo, unidad y esencia sindical depende mucho la fuerza futura de los sindicatos.

Un segundo aspecto que se debe reflexionar es acerca del posible abandono de la idea del obrero masa, así como de la idea de fortalecer a las organizaciones sindicales a partir de los obreros industriales, o a partir de los trabajadores del sector servicios y de las grandes empresas.

El ajuste de las estructuras empresariales e industriales está demostrando que son las pequeñas empresas las que aglutinan al grueso de los trabajadores. Sin embargo, desde hace varios años ha sido un sector descuidado por la dificultad de afiliar a los trabajadores, así como por la fragil y poco efectiva oferta sindical que se presenta.

El imperativo podría ser construir una nueva arti-

culación de los organismos sindicales, acercando a los pequeños sindicatos con los sindicatos importantes de los siguientes tipos:

- a. Sindicatos históricos de cada región, zona o rama industrial.
- b. Sindicatos nuevos y/o emergentes por su carácter de industrias estratégicas como la automotriz y la electrónica.
- c. Combinar la articulación acercando entre sí a los sindicatos de una sola cadena productiva, lo que los dotaría de una importancia estratégica difícil de igualar.

Como se puede ver, la búsqueda de nuevas formas apenas comienza, se deben imaginar e inventar soluciones y alternativas a nivel de planta, y en niveles tales como ramas industriales y regiones o cadenas productivas.

Ahora debe ser elemental y mucho más importante iniciar ya la estructuración de nuevos y experimentales proyectos de estrategia sindical, cualesquiera que sean sus contenidos, amplitud, o alcance de los mismos.

Los cambios en la cultura productiva también nos ha mostrado cambios en factores como la composición de los trabajadores, respecto a nivel de calificación, edad, sexo, expectativas de vida laboral, experiencia sindical, entre otros.

Todo lo anterior forma la base de una serie de interrogantes que es preciso hacernos para continuar en la búsqueda de nuevos elementos que estructuren una nueva estrategia sindical.

La posibilidad de una nueva estrategia sindical frente al actual panorama productivo pasa necesariamente por preguntarnos si los sindicatos tienen la capacidad, la estructura, la formación, los recursos y la intención para generar una nueva estrategia sindical.

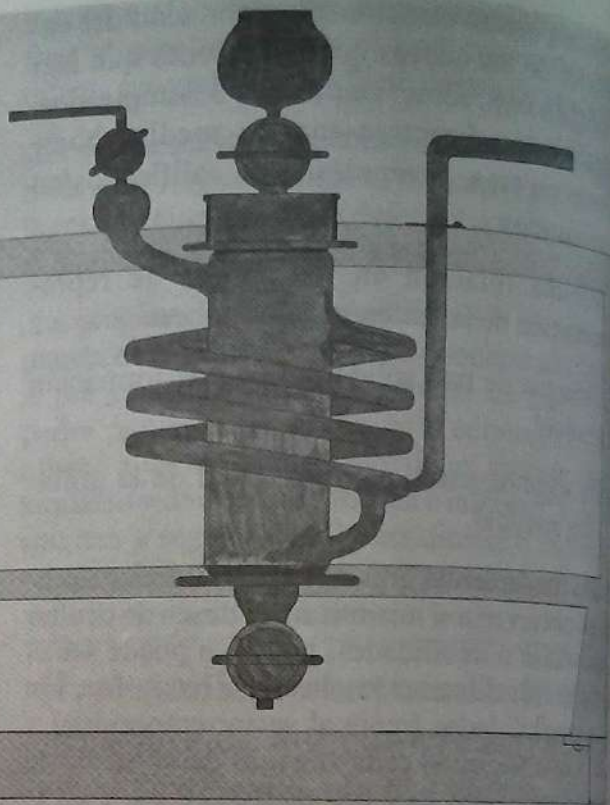
Partiendo del supuesto de que la respuesta es sí, se puede continuar la reflexión con una serie de interrogantes que aunque no las respondamos, arrojan luz acerca del futuro sindical.

- a. Los sindicatos deben tener claro aunque sea en

- forma mínima cuál ha sido la evolución de los cambios, surgimiento y diferenciación de los trabajadores, afiliados o no a las organizaciones sindicales
- Se debe tener un registro, y seguimiento de la evolución de cómo se han modificado las necesidades y anhelos de representatividad de los trabajadores
 - Preguntarnos acerca de si pueden los sindicatos ofrecer algo a cada uno de los grupos de trabajadores, sean nuevos grupos o viejos grupos de trabajadores
 - Abren las actuales organizaciones sindicales oportunidades de participación a todos los trabajadores, tales como jóvenes, mujeres, calificados, no calificados
 - ¿Se han actualizado o surgido nuevas instancias adecuadas para dicha participación?
 - ¿Se manejan los tiempos más propicios para que participen todos los trabajadores?
 - ¿Se han desarrollado y mantenido los mecanismos, instrumentos y formas de mantener la consulta y verificación de los representados y los representantes, o por el contrario, se han estancado?
 - ¿Los contenidos que se representan y las acciones por las cuales se representan son las más adecuadas?

En el acercamiento a las respuestas de estas interrogantes es donde comienza lo que se puede llamar, el regreso a la empresa, o lo que otros han llamado la reinención del sindicato.

Otro de los pilares de la nueva estrategia de los sindicatos puede ser una nueva mentalidad sindical que permita potenciar y posibilite crecer sindicalmente en términos cuantitativos y cualitativos sindicalizando a los trabajadores técnicos, y/o mandos medios. Tarea que se puede comenzar a resolver con una nueva política de reclutamiento que los integre de manera colectiva a una nueva esperanza respecto a la idea de la solidaridad y el agrupamiento sindical.



Francis Picabia "Paroxysm of suffering in the..."

Todo lo anterior tiende a ser una gran interrogante cuando de eficacia sindical se trata, pues resulta que la intensidad y forma de representación y participación de los trabajadores en las organizaciones sindicales es una cuestión que al igual que otras que atañen al movimiento sindical, se encuentran en crisis o en transformación sin tener muy claro hacia donde van.

La estructuración de una estrategia sindical sólida exige dar respuesta o aclarar más dichas interrogantes. Ese es el objetivo del siguiente apartado.

Los elementos y el r... cañón, debido a que... mas y orientaciones de... adores, reagrupándose... hacia ellos: tal es... mujeres, jóvenes, i... tabilidades o flexibles... llegando a la c... el hetero-masa y del s... con lo anterior asistim...

ancelmo garcía pineda
andrés hernández sánchez
roberto wilde gallardo

incentiva
afiliados,
sindical

Los mecanis... participación y hoy, se encuent... irregular realiz... ción, arraigado... la firma de acu... toma de decisio... separa las cúpul... sentadas, inexis... verificación del...

El modelo de pa... de hace más de... región ha sido un... los siguientes asp...

a. La colectivi... originando u...
b. La tutela y de... central.

c. La afiliación c... sonal.

d. En algunos cas... anulando la libe...

e. Creación de me... ción.

f. Creación de me... afijación del co...

Los elementos y el r... cañón, debido a que... mas y orientaciones de... adores, reagrupándose... hacia ellos: tal es... mujeres, jóvenes, i... tabilidades o flexibles... llegando a la c... el hetero-masa y del s... con lo anterior asistim...

ancelmo garcía pineda
andrés hernández sánchez
roberto wilde gallardo

Incentivar la participación de los afiliados, modernizar el ámbito sindical

Los mecanismos de la estructura tradicional de participación y consulta del sindicato, donde los hay, se encuentran en crisis: asambleas desiertas, o irregular realización de las mismas, escasa información, arraigado centralismo en la negociación y en la firma de acuerdos, aguda concentración en la toma de decisiones, ahondamiento de la brecha que separa las cúpulas representantes de las bases representadas, inexistencia de mecanismos de consulta y verificación del actuar sindical.

El modelo de participación sindical originado desde hace más de cuarenta años y dominante en la región ha sido un modelo sustentado entre otros en los siguientes aspectos:

- a. La colectividad homogénea como sustento, originando un sindicato de masas.
- b. La tutela y defensa del trabajo como el objetivo central.
- c. La afiliación con base en el compromiso personal.
- d. En algunos casos obligatoriedad de afiliación, anulando la libertad de asociación.
- e. Creación de mecanismos formales de legitimación.
- f. Creación de mecanismos formales para la verificación del consenso.

Los elementos y el modelo mismo se encuentran en crisis, debido a que se han modificado las posturas y orientaciones de los distintos grupos de trabajadores, reagrupándose de maneras inéditas que por ser tales, no cuentan con una respuesta de los sindicatos hacia ellos: tal es el caso de los viejos/jubilados, mujeres, jóvenes, técnicos, trabajadores multihabilidades o flexibles, lo que al parecer indica que estamos llegando a la disminución o desaparición del obrero-masa y del sindicato-masa.

Con lo anterior asistimos a una modificación de la

imagen del sindicato a los ojos de diversos actores: empresarios, trabajadores, dirigentes, sociedad, partidos políticos, etcétera.

Frente a lo anterior cabría preguntarse si se está reduciendo la participación de los trabajadores o si están cambiando las formas, modelos y alcances de la participación, surgiendo una nueva dinámica entre representados y representantes, además modificándose la identidad de cada uno de ellos.

Esta es una importante cuestión, ya que los representados pueden estar participando en instancias alternativas sin que los representantes lo asuman como un hecho.

Carece de sentido preguntarse de forma genérica si los trabajadores participan mucho o poco. Es más importante entender cuáles son las formas típicas, los compromisos predominantes de participación en un momento dado, en una determinada situación; analizar porqué lo son y ver que son distintos a los de otros momentos u otras situaciones, así se entenderá también la crisis de una determinada forma de participación y el surgimiento de nuevas formas opcionales de organización y representación.

Lo que está cambiando en el ámbito productivo es tanto y tan multirelacionado, que sólo se puede dar un acercamiento a su análisis, con la reflexión conjunta entre la base y la dirigencia sindical, entre otros, los siguientes aspectos:

- a. Los cambios tecnológicos y organizativos dentro de la empresa, y la movilidad externa o rotación, ha puesto en marcha un proceso poco visible pero de una importancia insoslayable, pues erosiona y modifica las redes y las relaciones de solidaridad que antes estaban consolidadas y que formaban parte del actuar sindical o laboral cotidiano.
- b. Lo anterior está acompañado de una reducción posible de los ámbitos de referencia, de reconocimiento e identificación colectiva, de socialización sindical y de política de trabajo. Se conocen empresas de manufactura y servicios, en las cuales algunos trabajadores se les encuentra diciendo que no son obreros, que "no son trabajadores", que, más bien, ellos son técnicos.

Los elementos anteriores se complican al combinarse con el uso de una estrategia sindical que no se sustenta con gran fuerza en la fábrica, sino fuera de ella, por lo que los diversos grupos de trabajadores no se reconocen en esa caduca estrategia sindical, o se reconocen sólo unos y otros no.

Lo anterior se ve reflejado en la poca aceptación y conocimiento que tienen los trabajadores a nivel de base respecto a los acuerdos que "firman" o "pactan" las cúpulas sindicales.

Las formas de participación en el sindicato pueden ser muy variadas tales como: procesos de decisión, de elección de representantes, de afiliación, de discusión en reuniones sindicales, activismo en comisiones, u otras formas de acción, de tipo coyuntural y esporádico.

Aquí es pertinente acercarnos a una delimitación de los elementos que conforman la participación sindical, al definirla como el comportamiento de los trabajadores que implique dedicar atención, tiempo u otros recursos personales a las actividades e iniciativas relacionadas con la representación y/o la acción sindical.

El punto anterior lleva a la constitución, mantenimiento, reproducción y legitimación de las organizaciones y estructuras de representación.

Participación también significa interés e implicación, más o menos continuada y directa, en la acción y en la representación, sea esta de manera directa o indirecta.

Debido a que las diversas formas de participación dependen de los contenidos, acciones y alcances que se pretenda dar a la organización sindical, el tipo de relaciones laborales y negociación colectiva surgida de una organización productiva fordista legítimo a su vez una participación sindical más nominal que real, sin mecanismos ni instrumentos de eficacia severa hacia los representantes más allá de la planta, debido a que los niveles de negociación en lo fundamental se desarrollaban fuera de la planta.

Aunque la participación es un proceso y un comportamiento voluntario de los trabajadores, en lo general está condicionada, es decir, puede ser motivada, incentivada, o delimitada por la estrategia organizativa de los sindicatos. Lo anterior exige

estructura, mecanismos, programas, reclutamiento.

En el siguiente cuadro se observa una clasificación de los tipos de participación de los trabajadores en el sindicato.

Participación	En forma directa	En forma indirecta
En la representación.	Sólo por pertenencia o por estar asociado.	Participación electoral en el sistema de representación.
En la acción.	Participación en las movilizaciones.	Participación en la definición de política sindical.

En el cuadro se muestran las posibles modalidades e intensidades de participación, las cuales se deben presentar a los trabajadores como oportunidades abiertas a todos en igualdad de circunstancias.

Las diversas formas de participación deben entenderse como canales multiformes a través de los cuales se puede comprobar o incentivar el grado de adhesión de los trabajadores a la representación sindical, al mismo tiempo son los canales mediante los cuales se pueden dirigir las críticas y las posiciones de desacuerdo. Son las vías a través de las cuales se puede ejercer el disenso al interior de la organización sindical.

Un hecho que no debe perderse de vista es que la participación de los trabajadores, tiene relación directa con el consenso que sean capaces de conseguir tanto representantes como representados. Sin embargo, participación y consenso nunca deben significar lo mismo.

En muchos casos, la participación puede ser mayor cuando surgen posiciones críticas contrarias a las propuestas establecidas, lo que significa que el disenso puede potenciar la participación, como ocurre cuando se realizan consultas acerca de plataformas estatutos, o acuerdos de negociación.

La pasividad y falta de acción las podemos ver como formas de disenso, aunque no son las únicas, puede existir también como resultado de la insatisfacción con la organización sindical y sus estructuras o mecanismos.

anceimo garcia pineda
andrés hernández sánchez
roberto wilde gallardo