

Análisis de estructuras de oportunidad y recursos de poder sindical. Aplicación metodológica

Analysis of opportunity structures and labor union
power resources. Methodological application

Artículo recibido 08/06/2017

Aceptado 12/09/2017

Carlos Antonio García Villanueva*

RESUMEN

Ante el importante papel que tienen las instituciones sindicales en México, el presente trabajo tiene como fin exponer un estudio realizado a tres sindicatos de la industria textil presentes en el país, durante un período que tiene inicio en 1982 y fin en 1998. El objetivo de este análisis fue clasificar y explicar las analogías y diferencias que presentan estas figuras ante el cambio en las estructuras económica y política. A través de un método comparativo se fraguó el eje de las similitudes, una vez que se seleccionó a cada organización sindical como unidad de análisis, se llevaron a cabo diversas técnicas tanto de orden cualitativo como cuantitativo. A modo de conclusión se presentan de manera esquemática los hallazgos que configuran un discurso común construido dentro de una realidad con altos grados de inactividad y desmovilización.

Palabras clave: sindicato, asociación, libertad sindical.

* Profesor-Investigador. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. México.

ABSTRACT

In view of the important role of trade union institutions in Mexico, the paper aims to present a study of three trade unions in the textile industry in the country, beginning in 1982 and ending in 1998. The objective of this analysis was to classify and explain the analogies and differences that these figures before the change in economic and political structures. Through a comparative method, the axis of similarities was forged, once each trade union organization was selected as a unit of analysis and various techniques, both qualitative and quantitative, were carried out in each one. By way of conclusion, the findings that form a common discourse constructed within a reality with high degrees of inactivity and demobilization are presented in a schematic way.

Keywords: Trade unions, associations, freedom of association.

Cómo referenciar este artículo

García, C. (2017). Análisis de estructuras de oportunidad y recursos de poder sindical. Aplicación metodológica. En *Administración y Organizaciones*, 20, (39), 121-159.

Introducción

En este artículo se pretende generar una propuesta metodológica para analizar la vida de las organizaciones de trabajadores, que pueda ser utilizada para cualquier otra forma de asociación. No se trata, por lo tanto, de dar a conocer resultados concretos de investigación; aunque la observación y las distintas formas de conversaciones que se llevaron a cabo, a lo largo del proceso del trabajo de campo en el año 2000, son el telón de fondo de las reflexiones que aquí se presentan.

Es así que, el presente trabajo descansa en la creencia de que, a esta altura del desarrollo de los estudios comparativos sobre el tema que nos ocupa, es aconsejable comenzar a especificar los fenómenos, cuya variación se trata de explorar o cuyos determinantes se intentan detectar. Para ello, se recurre a un método comparativo, el cual consiste en una serie de estrategias, donde cada una recibe distinto énfasis y tiene distinta prioridad, como orientadora en la aplicación de las restantes, durante distintos momentos del desarrollo intelectual y académico de un área de estudio. Cuanto mayor es la madurez de un campo, las estrategias de análisis utilizadas se aproximan al ideal de un instrumental analítico que permita, tanto poner a prueba enunciados explicativos como enriquecer la teoría por medio de la generación de nuevas hipótesis.

Dado que el objetivo de este trabajo es proponer un esquema de análisis más que poner a prueba proposiciones, la evidencia presentada en apoyo de las ideas que se exponen tiene carácter ilustrativo. El esquema se resume en el siguiente enunciado: el grado de influencia de un movimiento sindical proviene de: i) la estructura sindical o forma de organización; ii) los recursos de poder y las capacidades que surgen del contexto económico de la fuerza de trabajo y, iii) los recursos de poder que se derivan del contexto político nacional.

El esquema anterior se propone para el estudio de los sindicatos de la industria textil de México, lo que permite clasificar y explicar, tanto el tipo de respuestas como las analogías y diferencias ante un cambio en las estructuras económica y política. Dada la complejidad de los sindicatos de la industria textil, se contempló el estudio de tres de ellos, el cual se hizo de manera independiente; aunque están interrelacionados para, finalmente, elaborar el trabajo de comparación entre ellos.

El período objeto de estudio tiene una extensión relativamente amplia (1982-1998). Se tomó como punto de partida el año de 1982, tiempo en el que la crisis económica se ve acompañada de la aplicación de medidas de ajuste que culminaron en los primeros años de la década de los noventa; posteriormente, las exigencias de agencias financieras internacionales y los acuerdos

comerciales de largo alcance derivaron en reestructuraciones económicas que han afectado los recursos, estrategias, y objetivos de los sindicatos.

Para circunscribir el ámbito de análisis, la investigación estuvo centrada en los *movimientos sindicales* y no en los *movimientos laborales*; éstos últimos entendidos como el conjunto de organizaciones que articulan los intereses de la fuerza laboral, y que dependiendo de la coyuntura político-económica, una u otra de estas organizaciones tomarán el liderazgo y fijará la dirección de sus esfuerzos. Bajo el término movimiento sindical se incluyen sólo organizaciones sindicales, ya que los movimientos laborales denotan formas de articulación y acción de la fuerza laboral en contextos más amplios (Falleto, 1979; Valenzuela, 1983; Lange y Ross, 1990). Para caracterizar los movimientos sindicales así como su papel de actores políticos y económicos es conveniente considerar cuatro factores: a) sus recursos de poder, así como los determinantes de los mismos; b) sus estrategias y objetivos; c) las formas de organización de los trabajadores que representan, d) el grado de influencia que pueden ejercer sobre las decisiones económicas que los afectan y; e) las formas de vinculación a las instancias de gobierno y a los partidos políticos.

Interesa aquí el desarrollo de un esquema comparado entre sindicatos de una sola industria que tome en cuenta los factores asociados con el poder, las orientaciones y la representatividad sindical, así como su desempeño como actor político y económico. La elección del tema de investigación se basó en el siguiente supuesto: el sindicato es un actor político y económico estratégico, cuyas fuentes y recursos de poder dependen en demasía de la combinación de la naturaleza del sindicato y del contexto económico y político en el cual ese sindicato se desenvuelve, y que dependiendo de la naturaleza del sindicato, los cambios en la estructura de oportunidad tendrán impactos diferentes sobre su poder económico y político.

De acuerdo a lo anterior, la pregunta guía del estudio fue: ¿cómo afectan las políticas de integración, reestructuración económica y el cambio político a los recursos de poder, las capacidades y las estrategias del sindicalismo textil de México? Para dar respuesta a esta interrogante fue indispensable establecer la definición de los conceptos que permitieran el análisis de la magnitud de los cambios económicos y políticos, así como el impacto sobre el poder sindical.

La exposición del esquema de análisis está dividida en dos partes. En la primera se presentan los componentes claves del marco conceptual que son: I. Estructuras de oportunidad económica y política; II. Naturaleza de los sindicatos y; III. Fuentes y recursos de poder sindical. Al mismo tiempo, se agrega un conjunto de categorías que permiten obtener una imagen de la

amplitud del movimiento sindical y destacar la utilización de sus recursos, así como las estrategias, que a partir de su visión sobre el cambio en las estructuras políticas y económicas, ha diseñado para hacer frente a los posibles retos. La segunda parte está encaminada a la ubicación del sujeto y la estrategia metodológica que se siguió en el desarrollo de la investigación. Finalmente se presentan las conclusiones.

Cabe destacar que se parte de la premisa de que los sindicatos no son sólo instituciones de representación, sino que tienen otros roles como los de convocatoria, de elaboración de proyectos, de propuestas, de administración de recursos humanos, materiales y financieros, de agregación de demandas y de canalización de las mismas, de reclutamiento de funcionarios, etcétera. Los sindicatos son instituciones con necesidades y objetivos y no organizaciones pasivas que responden de manera automática a los cambios en las estructuras económica y/o política. Aún cuando se observan ciertas similitudes, en cada uno de ellos existe una visión y una combinación particular de objetivos, necesidades, intereses, así como del tipo de estrategias que deben adoptar frente a los cambios en las estructuras de oportunidad.

I. Estructuras de oportunidad

¿Qué debe entenderse por estructura de oportunidad? De acuerdo a Robinson (1998), durante la década de los ochenta, el concepto de *estructura de oportunidad política* fue utilizado en la literatura de los movimientos sociales para analizar los *factores externos* del movimiento de los derechos civiles, conocer los grados de afectación de las oportunidades políticas sobre dicho movimiento, y cómo este contexto modifica también los recursos de poder del movimiento¹. Los cambios en la estructura de oportunidad política están íntimamente relacionados con procesos de creación de marcos de significados a través de los cuales los actores sociales redefinen las estrategias a seguir ante determinadas situaciones. Los acontecimientos políticos y económicos son percibidos a través de los significados que difunden los medios de comunicación, el Estado y las organizaciones sociales, donde la interacción de éstas últimas adquiere singular importancia para ello.

¹ Al respecto véase también Jenkins (1994). El autor establece que el potencial de movilización de recursos está en buena medida determinada por el grado de organización del grupo preexistente. Los grupos que comparten identidades distintivas fuertes y redes interpersonales pueden establecer formas de organización y, de este modo, movilizarse rápidamente.

En el trabajo se utilizó la idea de *estructura de oportunidad* en el mismo sentido, sin embargo, esta noción fue ampliada con el propósito de abarcar, en el estudio de los sindicatos, los grados de afectación que generan los cambios en las estructuras de oportunidad política y de oportunidad económica, dado que el poder del sindicato existe en ambas esferas. Así, es posible anotar que las opciones estratégicas de los sindicatos estarán limitadas por una serie de factores condicionantes del entorno (Ver Tabla 1). Por ello es preciso revisar las instituciones y organizaciones mediante las cuales el movimiento sindical expresa sus formas de acción, así como el impacto que éstas pueden tener sobre sus recursos de poder. En ese sentido, según Di Tella (1967), en el estudio de los movimientos sindicales deben analizarse las condiciones que favorecen o dificultan la formación de los sistemas de expresión y de acción de los sindicatos, pues no es suficiente con describir el contexto estructural, el cual sin duda marcará los límites a las posibilidades de ciertos tipos de expresión.

Por otro lado, diversos estudios han documentado de manera extensa los efectos de determinadas variables económicas –costo de vida, desempleo y salarios– sobre las estrategias sindicales. En ellos se ha encontrado que el desempleo derivado de los cambios en la *estructura de oportunidad económica* obedece a circunstancias poco propicias y tendientes a debilitar la capacidad de negociación de las organizaciones obreras (Bain y Elseike, 1976). Asimismo, se encuentra que los avances tecnológicos se relacionan con las diferencias en la estrategia sindical adoptada, ya que las evoluciones en este campo han resultado cruciales, pues afectan componentes clave en el lugar de trabajo, tales como el abandono gradual de antiguas formas de producción y su reemplazo progresivo por formas tecnológicas intermedias –consideradas como procesos industriales con tendencia al empleo de maquinaria con poca innovación y al trabajo en cadena–, o por fábricas totalmente automatizadas, como ocurre con industrias como la petroquímica, automotriz, electrónica, entre otras. Una transición de esta naturaleza repercute sobre el contenido de las tareas productivas, la organización del proceso de trabajo, la segmentación del mercado laboral, en los perfiles técnico-profesionales, en el patrón de la formación sindical y por supuesto, en el carácter mismo del sindicato; situación que implica una reconstrucción radical del movimiento sindical y un gran cambio en los objetivos de su organización (De la Garza, 1993; Calero, 1988; Mertens, 1990; Alonso, 1991).

La llamada regionalización e internacionalización de las economías es la resultante de un proceso combinado entre modernización tecnológica y adopción de programas de ajuste que conllevan decisiones *desreguladoras*, con especial énfasis en el mercado financiero. Si en el modelo económico anterior el objetivo de los

grandes consorcios internacionales era que sus filiales se expandieran dentro de los mercados protegidos, actualmente su estrategia es hacerlo en el mercado global, y esto implica la transformación de las estructuras que generan formas más amplias de producción y oferta. Esta nueva lógica erosiona los parámetros sindicales, debido a las constantes presiones empresariales y gubernamentales por el aumento de los índices de productividad y la elevación en los parámetros de calidad y competitividad por la vía de la disminución en los costos de producción y la reducción del contenido de los contratos colectivos de trabajo (Portella, 1998).

Desde esta perspectiva, los programas de ajuste estructural y la apertura a los mercados internacionales deben entenderse como cambios en la estructura de oportunidad económica que enfrentan los sindicatos. Dicho enfrentamiento dará forma y valor relativo o sustantivo a los distintos recursos de poder que poseen estas organizaciones. De tal suerte que el suministro y el valor de los recursos de poder sindical también estarán implicados en la estrategia, toda vez que los sindicatos con una conducción sólida buscarán el diseño y la aplicación de aquellas estrategias que les permitan utilizar al máximo los recursos de poder que tengan en abundancia, o los que sean más efectivos, o ambos.

Cuando se habla de estructura de oportunidad política, se considera en ella la relación entre los sindicatos, los partidos políticos, y el Estado. El primer aspecto a considerar en el examen de las relaciones entre estos actores, es la incorporación de la clase trabajadora al sistema político. En términos teóricos, los partidos políticos son vitales debido a que proporcionan una expresión organizada a los intereses, los hacen políticamente efectivos, y vinculan las presiones democráticas y los resultados de la política y de la actividad del Estado (Panebianco, 1981).

Para el caso de México, los sindicatos –que estaban inmersos en una relación de subordinación frente al Estado durante décadas–, no contemplaron que el proceso de transición hacia la democracia no implicaba necesariamente su desaparición, sino que exigía de ellos un rediseño de sus organizaciones y de su relación con el Estado (Bensusán, 1996), por lo que los cambios en la estructura de oportunidad afectaron su estrategia. Por ejemplo, cuando el ejercicio de las instituciones se utiliza para frustrar los esfuerzos de la organización sindical, el valor radica en las estrategias que los sindicatos diseñan.

II. Naturaleza de los sindicatos

Dentro de la lógica de organización y la capacidad de movilización que caracterizan a los sindicatos existen diferencias importantes. En primera instancia, se

encuentran aquellas organizaciones en las cuales la afiliación de sus miembros es *voluntaria* pero también aquellas en las que es *obligatoria*. Como segundo aspecto, las diferencias sobre los recursos de poder con los que cuentan los sindicatos, así como en las estrategias que utilizan para hacer uso de esos recursos, son también importantes. De ahí que la afectación ocasionada por la reestructuración neoliberal sobre los sindicatos y sus recursos de poder sea diferente y gradual; puesto que los tipos de sindicato están determinados por las ideologías y las prácticas, tanto de los líderes sindicales como de sus miembros.

A. Sindicalismo voluntario

Se observa la existencia de cuatro tipos básicos de sindicalismo en sistemas donde sus miembros tienen una relativa libertad para integrarse o desafilarse del sindicato:

1) Sindicalismo sectario: puede ser altamente crítico con relación a la política económica existente. Pretende hablar en nombre de toda la clase trabajadora; de hecho no busca organizar a todos los trabajadores dentro de sus sindicatos. Trata de mantener una membresía limitada a la cual sólo podrán ser incorporados aquellos trabajadores que adopten la ideología particular de ese sindicato, sea religiosa o política.

2) Business unionism o Sindicatos de negocios: provee servicios altamente especializados en los procesos de negociación colectiva; tiene un manejo adecuado de los motivos de queja y conflicto que pudiesen surgir entre sus agremiados. Sus líderes sindicales no están preocupados por la democracia interna. Tienden a aceptar la legalidad de los valores empresariales que aplican en sus propias organizaciones. Sus *críticas* sobre la competencia capitalista tienden a ser amplias y *ad hoc*.

3) El sindicato del movimiento social: tiene intereses económicos que representar, por lo que debe actuar adecuadamente en los procesos de negociación colectiva; pero también forma parte del amplio movimiento social que busca reformar el orden político y económico para conducirlo dentro de los lineamientos de los ideales de la justicia económica y democracia. Para alcanzar y mantener altos niveles de membresía, deben generar en los afiliados sentimientos de pertenencia, sobre la selección de sus prioridades, estrategias y sobre el alcance –colectivo– de sus metas.

4) El sindicato social: posee elementos de los dos tipos 2 y 3. Tienen una amplia perspectiva y agenda política. Mediante la adecuada asignación

de tareas al interior, busca de manera activa organizar el mayor, sino es que todo, aspecto salarial de los trabajadores. Pretende representar los intereses económicos y políticos de los trabajadores en general, en adición a los miembros de los sindicatos existentes. Son poco críticos del orden económico-político existente.

B. Sindicalismo obligatorio o no voluntario

En los sindicatos de *afiliación obligatoria o no-voluntaria*, la posibilidad de que los miembros decidan libremente afiliarse o no al sindicato es nula. Un determinante fundamental en la ubicación de sindicatos de membresía obligatoria es la forma y circunstancias en que el movimiento laboral fue incorporado al Estado. Este tipo de organizaciones obreras no se conforma con las contribuciones o donaciones de los agremiados, sino que cuenta y confía en los recursos suministrados directamente por el Estado o por los empleadores. Estos recursos pueden adoptar la forma de beneficios conferidos hacia los líderes sindicales y luego ser traspasados entre los miembros condescendientes del sindicato a través de redes proteccionistas.

En la práctica, es importante saber en qué parte del ideal puro de los tipos de sindicalismo voluntario e involuntario se ubica un movimiento sindical en particular o un movimiento laboral nacional. Para el caso que nos ocupa -el del sindicalismo textil de México-, la afiliación de los trabajadores es obligatoria; sin embargo, en el período de conformación de este sindicalismo se aprecian otras formas de agremiación cuya consideración resulta interesante en este trabajo.

III. Fuentes y recursos de poder

A. Fuentes de poder del sindicato

Antes de definir lo que se entenderá como *fuentes de poder*, es necesario realizar una breve consideración sobre el concepto de poder². En el contexto de este trabajo la acepción de poder debe entenderse como un concepto relacional.

² Para Hobbes (1980:69), el poder de un hombre “consiste en sus medios presentes para obtener algún bien manifiesto futuro”. En Maquiavelo (1981), el poder es la capacidad de gobernar del príncipe para vencer y dominar. Para Weber (1964:43), el poder “significa la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad”. Véase también Bobbio (1989).

Este hecho permite considerar que los vínculos de poder son relaciones de fuerza que surgen de la interacción entre los actores, en función de su capacidad de movilizar recursos, los cuales permiten a un actor obtener más provecho de la relación que otro, aun suponiendo que este segundo actor tampoco esté desprovisto de recursos (Ackerman, 1981). Robinson (1998) acepta que el poder tiene su carácter relacional, pero rechaza aquellas tendencias a combinar de manera única el poder con la coerción, la manipulación, la influencia, la autoridad y la fuerza, tal y como lo plantean Bachrach (1962) y Baratz (1963). Sin embargo, la *coerción*, el *intercambio* y la *persuasión*, conceptos vinculados al poder (Michels, 1969), pueden ser también considerados como fuentes de poder sindical, especialmente cuando se observa que el cambio en el liderazgo y las estrategias pueden hacer la notable diferencia en el comportamiento de los sindicatos y sus éxitos para transformar los recursos de poder en instrumentos más efectivos. Cabe destacar que ignorar todo esto puede debilitar y hasta invalidar cualquier esfuerzo para entender las dinámicas del poder sindical.

Comprender cuáles son las fuentes de poder constituye un paso previo y necesario para conocer las tácticas que se orientan al desarrollo y uso de los recursos de poder. En este estudio por fuentes de poder deben entenderse aquellos factores, situaciones y elementos que favorecen la creación o formación de los recursos de poder³. Las consideraciones neoclásicas sobre las fuentes de poder sindical ponen escasa o nula atención a la importancia de los factores institucionales (Rogowski, 1987)⁴. Por tanto, existen razones *a priori* para sospechar que enfocarse exclusivamente en la capacidad de movilización, considerándola como una fuente de poder, puede ser inadecuada.

Entre los determinantes de las fuentes de poder sindical que son utilizados en este trabajo para el esquema de análisis se encuentran: tipos de servicio para los afiliados; satisfacción de los afiliados por los servicios que se ofrecen; tipo de comisiones de apoyo a los afiliados; tipos de apoyo [legal, psicológico, etcétera]; capacidad

³ Robbins (1987: 275-276) diferencia bases y fuentes de poder: “Las bases de poder designan aquello que tiene el sujeto y que le confiere poder (...) son lo que controlamos y nos permiten manipular la conducta ajena. (...) las fuentes nos indican de dónde obtiene el sujeto sus bases de poder”. Así, se habla de base coercitiva –control de sanciones o castigos–, base de recompensa –control de recompensas materiales–, base persuasiva –control de recompensas simbólicas–, y base de conocimiento –control de la información–; mientras que las fuentes hacen referencia al origen de las bases de poder.

⁴ Di Tella (1967) identifica como factores institucionales: i) la organización burocrática, ii) la identificación emocional y iii) la identificación ideológica. Estos factores institucionales que han sido denominados como vínculos, y que fueron identificados por los estudiosos de las formaciones obreras como fuentes de poder, pueden influir sobre el diseño de la estrategia y en la toma de decisiones.

de convocatoria del sindicato; sistemas de asamblea; respuesta de los afiliados en las convocatorias; estatutos; formas de distribución de responsabilidades; formas de control, evaluación y seguimiento de funciones; selección de funcionarios en distintos niveles; formas identificación de los afiliados con el sindicatos; diseño de estrategias para promover grados de identificación de los afiliados con el sindicato.

B. Recursos de poder sindical

El análisis de los recursos de poder que poseen los sindicatos ofrece una serie de ventajas con relación al ejercicio del poder. Se puede realizar una mejor valoración de las modificaciones que experimentan las capacidades de acción y conducta sindical, especialmente cuando las medidas operativas se vinculan a: los intereses colectivos, la tendencia a tomar decisiones con pleno conocimiento de la fuerza que existe en un grupo opositor, la preparación de los recursos antes de que tengan lugar las situaciones de conflicto, y el control mismo sobre esos recursos.

Para el esquema de análisis se considera que los recursos de poder y capacidades del sindicato están bajo el control de las mismas organizaciones. Entre los que se consideran más importantes se identifican: a) Densidad sindical, b) Coherencia de estructura y de organización, c) Recursos materiales, d) Capacidad de alianza, e) Capacidad política, f) Capacidad de movilización, g) Capacidad de negociación, h) Capacidad de estrategia, i) Capacidad discursiva; j) representatividad; k) legitimidad; l) identidad y; m) democracia sindical. Todos estos recursos de poder pueden ser empleados para acrecentar la fortaleza del sindicato, y en especial cada una de las fuentes de poder mencionadas. El suministro de cada uno de estos tipos de recursos de poder y de las capacidades, estará determinado por la naturaleza del sindicato y a la estructura de oportunidad política y económica. El valor o la utilidad de cada uno de los recursos de poder dependen del diseño de la estrategia que realice el sindicato⁵.

a) Densidad sindical. Se considera el número de los afiliados que afilia un sindicato durante determinadas etapas de su desarrollo. El análisis de las tasas de sindicación y su distribución por sectores permite conocer el grado de penetración que los sindicatos han alcanzado sobre la población trabajadora, así como las estrategias que han seguido para la organización de sus afiliados.

⁵ El listado de recursos de poder y capacidades en las organizaciones que aquí se presenta, fue elaborado a partir de la tipología desarrollada por Robinson, (1998), véase también Kochan y Katz (1988), el trabajo desarrollado por McAdam, McCarty, Zald, (1999) y por Cartwright y Zander, (1977).

Sin embargo, los estudios en este campo se han visto limitados por la escasez y la baja confiabilidad de los datos⁶. Estas limitantes pueden ser interpretadas como síntomas del bajo nivel de institucionalización que ha tenido el sindicalismo en algunos países, mientras que en otras naciones la ausencia de datos confiables puede ser considerada como una forma de manipulación por parte de las dirigencias, ya que desde la óptica de las estrategias de acción sindical, los datos sobre afiliación tienen un valor importante en la acción instrumental. En lo que concierne a la desagregación de la densidad sindical, ésta está dada por: el número de secciones; número de afiliados a las secciones del sindicato; distribución geográfica de las secciones; importancia de las secciones⁷. Asimismo, dependiendo del número de afiliados, los ingresos de la organización por cuotas sindicales pueden aumentar o disminuir.

b) Coherencia estructura /organización sindical. Se concibe como la resultante de las relaciones que la legislación laboral instituye entre las organizaciones que representan los intereses de distintos sectores de trabajadores, de los diversos niveles de agregación de la fuerza de trabajo, y de los servicios que sea capaz de ofrecer a sus agremiados (Woldenberg y Giménez, 1986). La revisión de la estructura de las organizaciones sindicales permite valorar su comportamiento, así como su capacidad de incidencia en el sistema de relaciones políticas, económicas y laborales, ya que la actividad político-sindical se realiza por la vía de sus instancias de dirección (o de gobierno), y por la organización de sus cuadros. Asimismo, el análisis de la relación estructura sindical/formas de organización implica una discusión sobre: el volumen y composición de los sindicatos y de las organizaciones afiliadas; la organización interna (distribución en las tasas de participación de los afiliados en asambleas, en las votaciones para la elección de los delegados, y las condiciones que favorecen o impiden su burocratización); los límites jurídicos de su representatividad; la homogeneidad o heterogeneidad de sus estructuras; y la concentración o dispersión de los recursos de poder disponibles y que pueden ser movilizados⁸.

⁶ Los datos sobre el número de trabajadores afiliados a organizaciones sindicales generalmente presentan inconsistencias y son cifras poco fiables. Un análisis que presenta las dificultades que existen para la medición de la tasa de sindicación, lo realiza De la Garza (2006).

⁷ Véase el trabajo coordinado por Méndez, García y Leyva (2005), en el cual se elaboran los perfiles de las grandes centrales obreras y de los sindicatos nacionales en México y, ofrecen datos importantes sobre los índices de sindicación, elaborados partir del trabajo directo con las organizaciones de trabajadores.

⁸ Otros determinantes a considerar en la estructura y organización sindical son: Central de afiliación; número de sindicatos y/o secciones; composición de la estructura; órganos de gobierno; revisión de estatutos; constitución de sindicato; composición funcional; organización de sus cuadros; formas de

c) Recursos materiales. Incluyen el ingreso de los sindicatos por concepto de las cuotas de sus miembros, de las inversiones (tales como instrumentos financieros o bienes inmuebles), recursos derivados de los acuerdos colectivos, y los que provienen de los programas del Estado. Las fuentes de ingresos que tienen los sindicatos pueden desagregarse de la siguiente forma: Cuotas confederadas, personales y de funcionarios de elección popular (asambleístas, diputados federales y locales, senadores, presidentes municipales, síndicos y regidores); propiedad de inmuebles; renta de oficinas; venta de documentos sindicales (revistas, periódicos, estatutos, contratos, entre otros); honorarios por asesoría; cooperaciones de distinta índole.

d) Capacidad de alianza. En un sentido estricto, las alianzas son consideradas como acuerdos organizativos conductores de políticas operativas. En las alianzas las organizaciones e instituciones independientes comparten la autoridad y el riesgo estableciendo vínculos que desvanecen los límites de las propias organizaciones. Para el caso de los movimientos sindicales, el establecimiento de alianzas tiene dimensiones de coordinación tanto vertical como horizontal. La dimensión vertical se refiere a la capacidad del sindicato para promover acciones colectivas coordinadas en todos los niveles, desde lo local hasta lo nacional (y en algunos casos internacionales). Mientras que la coordinación horizontal se refiere al grado en el que las acciones colectivas están dirigidas al interior de los sindicatos como son, la realización de asambleas o reuniones previas a los procesos de negociación.

e) Capacidad política. Para tener presencia y fortaleza en el ámbito político. Se observa en dos dimensiones: 1) En la relación Estado-sindicato existen dos ámbitos: A) el sindicato ofrece el consentimiento político y económico de sus agremiados –a partir de la afiliación obligatoria–, entendido como un compromiso de aceptación de la legitimidad del sistema, así como de abstenerse de realizar aquellas acciones que puedan poner en riesgo el buen funcionamiento de la maquinaria estatal. Así, ofrece el control social de sus afiliados para obtener beneficios de distinta índole, sean personales de medidas de apoyo dirigidas al conjunto de los trabajadores. B) los sindicatos establecen con el Estado una relación de confrontación por el reconocimiento de sus facultades y legitimación jurídica en la esfera político-laboral, especialmente

organización de sus sindicatos y/o secciones (tamaño, ubicación geográfica, desarrollo tecnológico de las empresas); importancia de los sindicatos y/o secciones; formas de elección de representantes seccionales y/o de sindicato; formas de elección de los secretarios; funciones de las secretarías; funciones de los delegados; número de reuniones por año y carácter de las mismas (congresos, reuniones de Comité, asambleas; perfil de asistentes a reuniones convocadas).

cuando se intenta el establecimiento de normas y reglamentos que atentan contra los derechos adquiridos por los trabajadores, cuando en la formulación de la política económica no son consultados o cuando esa política no es favorable al conjunto sindical. 2) con los partidos políticos su relación puede darse por vía de los votos: El sindicato puede establecer el compromiso de incrementar el número de simpatizantes por un partido en específico. En este caso el intercambio puede ser mediante el planteamiento de posibles reivindicaciones de tipo salarial y de mejoras en la calidad de vida de los asalariados. Sobre este aspecto resulta clave entender que la amplitud, frecuencia y nivel de participación de los sindicatos en las distintas instancias de poder político y de gobierno, no son en sí recursos de poder, deben entenderse como oportunidades que pueden derivar en beneficio de éste y otros recursos de poder⁹.

f) Capacidad de movilización. Depende de su eficacia para movilizar los recursos –políticos y económicos– de cada una de sus organizaciones¹⁰. El nivel de eficacia será medido por la forma en la que sus distintas organizaciones se articulan y agregan los recursos de poder. De acuerdo a Robinson (1998), la capacidad de movilización es una función que pertenece al ámbito de la membresía y a la intensidad del compromiso de los afiliados. Ambos factores determinan el número de personas que pueden movilizar en las acciones colectivas y el tipo de acciones en las cuales esos miembros estarían dispuestos a comprometerse.

g) La Capacidad de negociación. Estará dada por el grado de centralidad de la negociación colectiva. La pertinencia de utilización de este recurso depende fundamentalmente de los objetivos o problemas específicos que se abordan en la negociación, elementos que constituyen una condición para su aplicación efectiva. En el proceso de negociación puede haber intentos de utilizar recursos que no son pertinentes o reducir la pertinencia de aquellos recursos controlados por otros.

h) Capacidad estratégica. Radica en leer el contexto y responder rápida, creativa y propositivamente a los retos y oportunidades que éste le presenta. Entre

⁹ Entre sus categorías pueden considerarse: grado de inserción del sindicalismo en las estructuras del gobierno; participación en puestos de elección popular (presidentes municipales; regidores, gobernadores); número de comisiones donde existe representación sindical; número de representantes sindicales en cada comisión; importancia de cada comisión; participación en el cuerpo legislativo (diputados y senadores); ubicación política dentro de las centrales obreras (importancia del sindicato); valoración de su partido; visión de los cambios políticos; opinión sobre los procesos de transición a la democracia.

¹⁰ La capacidad de movilización puede ser *operativizada* como un producto de la densidad del sindicato (la parte de la fuerza laboral afiliada) y el número de miembros del sindicato dispuestos a hacer trabajo voluntario para su organización. Una medida más sofisticada podría también diferenciar entre los compromisos por los cuales los miembros del sindicato estarían dispuestos a realizar el trabajo voluntario.

los elementos distintivos se incluyen: 1) Los recursos intelectuales del sindicato –algunas veces medido por el tamaño y la calidad del equipo de investigadores–. 2) El aliento y la profundidad de las redes sindicales hacia la amplia comunidad académica, los investigadores y otros movimientos sociales progresistas, que son un importante suministro para que el gremio se provea internamente de recursos intelectuales. 3) El grado en el que los líderes políticos sindicales están dispuestos y pueden trabajar con el equipo de investigadores del sindicato y con los intelectuales simpatizantes¹¹.

i) La capacidad discursiva. Ésta tiene dos dimensiones: 1) puede ser llamada la capacidad retórica o de *efectividad*, lo que significa la habilidad del sindicato para estructurar su particular punto de vista, de tal forma que éste se conecte de manera poderosa y persuasiva con las concepciones normativas y empíricas de la audiencia que está buscando convencer para validarlo. 2) puede ser llamada el *alcance de las comunicaciones*, que significa la habilidad para comunicar su enfoque de manera efectiva a sus afiliados, a los empleadores y funcionarios de gobierno, y al público en general.

j) Representación y representatividad sindical. Las formas y reglas de representación sindical están vinculadas de manera directa con las funciones sindicales en un contexto determinado de las relaciones laborales. Esta representación se encuentra definida por distintas disposiciones de carácter jurídico, como una forma de prevención y resolución del conflicto, con el propósito de mantener la estabilidad social y económica. Ello a través de la ordenación e institucionalización con diferentes grados de formalidad entre los sujetos con capacidad para incidir en el conflicto (Navarro, 1993). A partir de este concepto de representación, propio del derecho del trabajo, hasta su desarrollo y estructuración posterior en los campos de actividad a través de la técnica de representación, en el esquema de análisis se deberá tratar de revisar *grosso modo* el marco histórico en el que se inserta la evolución de los sistemas de representación sindical, limitando el análisis a la reunión de ciertos datos normativos que permitan considerar de manera global la conformación jurídica y la consolidación progresiva de la representación.

En general se distinguen cinco formas diferentes de representación sindical: 1) Los que representan *amplios segmentos de la sociedad*, ahí se discuten sus

¹¹ Entre los determinantes de la capacidad estratégica se encuentran: el análisis de las posiciones de los sindicatos respecto del conjunto de problemas que enfrenta el sector y/o industria; vínculos con instituciones académicas; adquisición de servicios de asesoría; mantenimiento de un grupo interno de asesores; aprovechamiento de la experiencia de antiguos líderes; asistencia a cursos, talleres, seminarios; tipo de evento; número de eventos por año; perfil de los asistentes a eventos de formación político-sindical.

formas de organización, su estructura, cómo y por quién estarán representadas. 2) Los que representan y han representado *intereses agregados* en torno a cuestiones generales de la sociedad y a intereses más particulares de una determinada categoría u organización social (lo que llamamos intereses corporativos). 3) Junto con la representación de los intereses y los proyectos sociales, los sindicatos representan fundamentalmente los *intereses obreros*, en este campo lo que ocurre es que estos actores tienden a corporativizar en organizaciones de tipo gremial, a atomizar, y segmentarse. 4) Los sindicatos han representado históricamente las *demandas de la clase trabajadora*, al respecto se podría decir que los intereses de los trabajadores han sido afectados por dos aspectos contradictorios: su expansión normativa y su exclusión ampliada. 5) Los sindicatos, además de conflictos y separaciones, intereses y actores sociales y demandas, presentaron y expresaron *ideas y proyectos*, visiones de una sociedad deseable.

k) Legitimidad. La legitimidad en los sindicatos recae tanto sobre normas como sobre valores, por lo tanto, hay que indagar de una o otras su aceptación o su rechazo en el grupo social, las causas de ambos o el modo –consenso-disenso– en que se expresan, así como los procesos a través de los cuales se han hecho o pueden hacerse efectivas tales actitudes¹². El modelo de legitimación elaborado por Pearson T. (1968) destaca los siguientes elementos: el mundo de los valores y de las instituciones; los miembros del sistema en los que dichos valores son interiorizados y los procesos de mediación-valoración entre los valores y la acción social. Pero la legitimación del poder es una cuestión de hecho que trata de descubrir, a través de artificios, como los que lo detentan logran hacerse aceptar y hacerse durables.

Toda legitimidad integra o trata de integrar a un grupo social creando por supuesto adhesión y conformidad. Pero esa operación puede ser negativa o positiva, según sean las condiciones de libertad, igualdad, bienestar y pleno desarrollo en que se realiza tal integración, es decir, según sean las condiciones que configuran y caracterizan a dicha colectividad. En este sentido, la legitimidad incorpora y realiza, a través de sus normas, un determinado sistema de valores e intereses (buenos o malos, justos e injustos, según el punto de vista de cada cual). Se trata de saber, en definitiva, qué normas y qué valores son los que socialmente poseen o no legitimación, y por qué se da esa circunstancia con independencia.

Un poder es legítimo en tanto que obtiene obediencia sin necesidad del recurso a la fuerza, de una manera institucionalizada y normalizada, lo cual supone que los hombres lo obedecen por referencia a algún valor comúnmente aceptado,

¹² En el contexto de este trabajo se hablará de legitimidad contraponiéndola, o mejor dicho, diferenciándola de legalidad, entendida ésta como sinónimo sin más de Derecho, de ordenamiento jurídico.

que forma parte del consenso del grupo, si a su vez este valor que legitima al poder enraiza o no en valores más altos capaces de lograr una fundamentación.

La legitimidad social es precisamente aquella que se expresa como legitimación efectiva distinguiéndose entre legitimidad y legitimación. Es así que la legitimidad de los sindicatos se constituye en el plano de su eficiencia en materia política reivindicativa –salarios, prestaciones sociales y económicas, seguridad en el empleo, etcétera– y debe estar vinculado a la construcción de una identidad social basada en el reconocimiento de intereses colectivos propios del grupo de los asalariados, y en su autonomía y diferenciación respecto de los intereses de otros grupos.

I) Identidad obrera. La noción de identidad como concepto abarca una serie de dificultades que pueden ser atribuidas no sólo a la amplitud de los campos de aplicación y de significado que se le ha otorgado, sino también a la forma en la que este concepto ha sido utilizado por aquellos que la estudian. Para fines del presente trabajo, la identidad es una categoría que alude a múltiples ideas, fenómenos y referentes empíricos que constituyen parte de la realidad social en la cual se ubica al individuo que la construye. Es así que la identidad es vista como un proceso mediante el cual el sujeto se reconoce con los demás y se identifica. Ocurre en el marco de una doble dinámica: por una parte en la transformación de la sociedad que sus integrantes le imprimen a través del tiempo, y por la otra en la dinámica de la permanente elaboración, reelaboración e internalización que aquellos hacen de los elementos, a partir de las cuales construirán su identidad. En el proceso hay que distinguir: la transmisión de los elementos cognitivos, ideológicos, simbólicos, organizativos y de actitud, que constituyen la identidad del grupo social al que pertenece el individuo; la internalización que de ellos hace éste último; su reelaboración por parte de este mismo; y la transmisión que posteriormente hace a los integrantes de su grupo y a los individuos con quienes interactúa. Así, la identidad que posee un individuo sintetiza, tanto la que él produce como la de su grupo, que reproduce.

La transmisión de los elementos referidos y su internalización, conforman el momento de la producción y ocurren mediante la *socialización primaria* –familia, escuela, iglesia, y el grupo de relación–, transmitiendo la mayoría de las ideas, normas, actitudes, los sistemas y formas de relación, el conocimiento, la tradición, los códigos simbólicos y las formas de organizarse y trabajar, pre-valetantes en el grupo, mismos que al asimilarse y hacerlos propios provocan que se reconozca ante el grupo como su integrante y, en sentido inverso, que el grupo lo reconozca de la misma manera.

Otro momento de reelaboración y transmisión de la identidad corresponde a la reproducción, la cual está más asociada a las actividades y a las relaciones que genera el individuo y que son el resultado de una *socialización secundaria*,

así como a encarar diversas realidades y enfrentar otras ideas, normas, actitudes sistemas de relaciones, conocimientos, tradiciones, códigos simbólicos, maneras de organizarse y formas de trabajar. Lo anterior permite al individuo reelaborar los elementos que poseía integrando a éstos los que adquiere.

m) La democracia sindical. Se entiende como un sistema institucionalizado de reglas, que permite la adopción de decisiones colectivizadas a través del voto periódico de los trabajadores en condiciones de aceptable competitividad. Si bien esta definición de democracia sindical resulta mínima, se encuentran en ella los valores centrales que sostienen a toda concepción de democracia. Lo que interesa aquí es cómo se establece el sistema de normas y decisiones en el espacio sindical: participar en democracia es tomar parte en los asuntos que afectan la vida del propio individuo y la del resto de los trabajadores. En este sentido, el concepto de democracia sindical alude, como la democracia política, a la idea de lo colectivo, de lo general, como distinto de lo privado, y viceversa. En esta connotación de participación el trabajador se ocupa de los asuntos de su propia acción (Hyman, 1975).

Los sindicatos y los partidos políticos han desempeñado una función de importancia desde finales del siglo XIX, apoyando tanto el progreso económico como el político; sin embargo, las luchas para ampliar los espacios para la libertad política por parte de los trabajadores, tuvieron lugar en el contexto por la obtención de mejoras en lo puramente económico. La libertad de organización y de palabra junto con el sufragio efectivo fueron armas necesarias en la lucha por alcanzar un mejor nivel de vida, seguridad social, jornadas menores, entre otros beneficios. Mientras tanto, los líderes se resistieron a la libertad política en las organizaciones obreras como parte de su defensa sobre los privilegios económicos y sociales que el cargo les atribuía (Lipset, 1960).

El descrédito que se presenta en los sindicatos frente a lo que se debe entender como *facilitar* los procesos de *participación de los trabajadores*, tiene que ver con la dimensión de lo colectivo –esencial en la democracia–, pues la percepción patrimonialista que los liderazgos hacen de sus organizaciones no es compatible con esta dimensión, ya que no sólo devalúa el concepto de democracia sino que ante los ojos de los trabajadores erosiona los principios de las organizaciones sindicales. Otro problema tiene que ver con el *cumplimiento de la función primordial de mediación*, terreno en el cual el sistema de participación de los trabajadores, en la organización sindical que los representa, es constantemente evaluado.

La organización sindical es el espacio donde pueden expresarse los diversos intereses de la colectividad trabajadora, es decir, la organización sindical debe ser el espacio de expresión y de agregación de intereses en donde esta relación positiva e inherente entre sindicatos, democracia y mediación, es algo

más que una mera exigencia, es el resultado de la conformación histórica de las organizaciones obreras¹³. En las dos páginas siguientes se presenta el esquema analítico en versión gráfica.

Aplicación del esquema de análisis

Ubicación del sujeto de estudio

El interés de estudiar al movimiento obrero de la industria textil se debe a que estos sindicatos representan un caso de excepción en la historia del movimiento obrero en México. Los cambios en la estructura de oportunidad política y económica en los años que siguieron a la Revolución Mexicana y, posteriormente, al modelo de desarrollo estabilizador, favorecieron el desarrollo de sus recursos de poder y fortalecieron sus estrategias. Los rasgos corporativos del sindicalismo textil provienen de lo favorable que le fueron las estructuras de oportunidad política y económica. De ahí que sus ligas con el partido del Estado lo hayan definido como un actor eminentemente político, y el poder de negociación centralizada que le otorgaban las formas tripartitas de negociación lo convirtieron en un actor económico de importancia.

Una gran parte de los estudios y trabajos que existen en México sobre el sindicalismo textil son de corte histórico (Martínez y Fernández, s, f; Reyna, 1976, 1996; Gómez, 1999); algunos de ellos analizan el desarrollo y formas de organización de los obreros textiles desde fines del siglo pasado hasta los años cuarenta. Otra parte de la bibliografía está dedicada al análisis de estos trabajadores y sus formas de resistencia pero tienen un carácter local y en algunos momentos se acercan a lo regional (Álvarez y González, 1987); (Basurto, 1983); (Cruz, 1981); (Morales, 1992), abarcando también períodos que no alcanzan el momento presente.

Otros más hacen un análisis del comportamiento de la industria textil pero desde una perspectiva economicista (Portos, 1992, 1993); (Dussel, Piore y Ruíz, 1997); (Certré, 1995); (Romero, 1997); (Montoya, 1993); (Marqués, 1994), sin dar mayor importancia a los actores sociales que se desenvuelven en esa industria, ni considerar el sistema de relaciones laborales que los regula o las estrategias que despliegan en los momentos de la negociación.

El escaso trabajo que existe sobre los sindicatos de la industria textil, su comportamiento y su sistema de relaciones laborales realizado en los últimos años (Arciniega, 1997; Mondragón, 1992), revela parcialmente cuáles son las perspectivas de las organizaciones obreras de esta industria, que si bien tienen un carácter descriptivo, representan un importante punto de partida.

¹³ Sobre democracia en los sindicatos, véase las apreciaciones que sobre el tema hacen Bensusán (1999); De la Garza (1998) y Novelo (1989).

TABLA 1. ESQUEMA ANALÍTICO

I. Estructuras de oportunidad	Sistema institucional y organizacional	Económico	Efectos de variables económicas sobre estrategias sindicales	Avances tecnológicos	
		Político	Relación entre los sindicatos con los partidos políticos y el Estado	Regionalización e internacionalización	
II. Naturaleza de los sindicatos	Sindicalismo voluntario			Sindicalismo sectario	
				Business unionism o sindicatos de negocios	
				Sindicato del movimiento social	
				Sindicato social	
Sindicalismo obligatorio					
III. Fuentes y recursos de poder	Fuentes de poder	Estrategias	La coersión, el intercambio y la persuasión	Determinantes: tipos de servicios para los afiliados; satisfacción de los afiliados por los servicios que se ofrecen; tipo de comisiones de apoyo a los afiliados; tipos de apoyo (legal, psicológico, etcétera); capacidad de convocatoria del sindicato; sistemas de asamblea; respuesta de los afiliados en las convocatorias; estatutos; formas de distribución de responsabilidades; formas de control, evaluación y seguimiento de funciones; selección de funcionarios en distintos niveles; formas de identificación de los afiliados con el sindicato; diseño de estrategias para promover grados de identificación de los afiliados con el sindicato	
				Recursos de poder	a) Densidad sindical
	b) Coherencia de estructura y de organización	El volumen y composición de los sindicatos así como de las organizaciones afiliadas; la vida interna de sus organizaciones considerando elementos tales como la distribución en las tasas de participación de los afiliados en asambleas, en las votaciones para la elección de los delegados y las condiciones que favorecen o impiden su burocratización; los límites jurídicos de su representatividad; la homogeneidad o heterogeneidad de sus estructuras y la concentración o dispersión de los recursos de poder disponibles			
	c) Recursos materiales	Cuotas confederadas, personales y de funcionarios de elección popular (asambleístas, diputados federales y locales, senadores, presidentes municipales, síndicos y regidores); así como propiedad de inmuebles; renta de oficinas; venta de documentos que provienen del sindicato (revistas, periódicos, estatutos, contratos, entre otros); honorarios por asesoría; cooperaciones de distinta índole			
	d) Capacidad de alianza	Vertical			
		Horizontal			
	e) Capacidad política (dimensiones)	Consentimiento político y económico de sus agremiados			
		Relación de confrontación con el Estado	Reconocimiento de sus facultades y legitimación jurídica en la esfera político-laboral		
	Vínculos con los partidos políticos				
	f) Capacidad de movilización	Función: membresía e intensidad del compromiso de afiliados al sindicato			
g) Capacidad de negociación	Estará dada por el grado de centralidad de la negociación colectiva				

Fuente: elaboración propia.

TABLA 1. ESQUEMA ANALÍTICO. CONTINUACIÓN

III. Fuentes y recursos de poder	Recursos de poder	h) Capacidad de estrategia	Recursos intelectuales del sindicato		
			Aliento y la profundidad de las redes sindicales hacia la amplia comunidad académica, los investigadores y otros movimientos sociales progresistas		
			Grado de disposición y trabajo de los líderes políticos con el equipo de investigadores del sindicato y con los intelectuales simpatizantes		
		i) Capacidad discursiva	Capacidad retórica o de efectividad		
			Alcance de las comunicaciones		
		j) Representatividad	Marco histórico		
			Reconocimiento de jurídico formal	Representación de amplios segmentos de la sociedad	
				Representación de intereses agregados	
				Representación fundamentalmente de intereses obreros	
				Representación histórica de las demandas de la clase trabajadora	
		Representación y expresión de ideas y proyectos, visión de una sociedad deseable			
		k) Legitimidad	Aceptación o rechazo en el grupo social		
			Las causas de ambos o el modo – consenso-disenso – en que se expresan		
			Los procesos a través de los cuales se han hecho o pueden hacerse efectivos		
		l) Identidad	Como proceso	Construcción	
Transmisión/reproducción	Socialización primaria Socialización secundaria				
m) Democracia sindical	Colectivo vs privado	Proceso de participación	Espacio de expresión y agregación		
	General vs particular	Función de mediación			

Fuente: elaboración propia. Aplicación del esquema de análisis ubicación del sujeto de estudio.

Los sindicatos de la industria textil

Los sujetos sobre los que se apoya este estudio son tres sindicatos nacionales de la industria textil, uno afiliado a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), otro vinculado a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y, por último, uno que al interior de la Confederación Regional Obrero Mexicana (CROM) afilia a trabajadores de esta industria. Los sindicatos que se analizan son organizaciones formalmente constituidas de acuerdo a los ordenamientos legales. Ellos son parte del sector obrero incorporado al Partido Revolucionario Institucional (PRI) y de acuerdo a las constituciones o estatutos de las confederaciones de afiliación, los trabajadores son automáticamente miembros del partido.

La vida de estos sindicatos se encuentra ordenada –entre muchos otros dispositivos– por distintos instrumentos de carácter normativo. Entre

estos se observan aquellos que regulan el desarrollo de los sindicatos frente al Estado y la sociedad, los que limitan el campo de acción del sindicalismo frente a las empresas, y los que determinan el comportamiento al interior de las organizaciones de trabajadores. Todas estas leyes y normas tienen una influencia determinante en la vida y práctica sindical¹⁴.

A partir de lo anterior surgen algunas interrogantes: ¿Cuáles son los antecedentes de las organizaciones obreras objeto de estudio? ¿Cuáles son sus objetivos? ¿Cuáles sus formas de organización? ¿Cuál es la composición de sus recursos económicos? ¿Cómo es la organización de las bases? ¿Cómo se establecen los mecanismos de elección y de representación de los trabajadores?¹⁵. Al buscar las respuestas se pretendió confirmar el supuesto que se planteó al inicio: que dependiendo de la naturaleza del sindicato, los cambios en la estructura de oportunidad tendrán impactos diferentes sobre su poder económico y político.

Es así que se procedió a responder las interrogantes con el análisis de las normas que rigen la vida de los sindicatos, lo cual no significa limitarse a los textos que les dan personalidad jurídica, ya que existen reglas no escritas y sí consagradas en la costumbre –especialmente en materia de representación de los trabajadores–, por lo que ceñirnos sólo a los aspectos normativos limitaría los resultados que pudiesen alcanzarse.

Cada organización sindical tiene una dinámica propia y formas específicas de relación entre representados y representantes, y éstas están determinadas por las normas estatutarias de la organización; en ellas se encuentran los principios y objetivos que guían al gremio, derechos y obligaciones de los líderes y de los socios afiliados, mecanismos disciplinarios, de representación y de elección, así como sus formas de organización.

Con el propósito de revisar las formas de organización de los sindicatos, se analizaron los aspectos estatutarios de tres organizaciones obreras: el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección Similares y Conexos de la República Mexicana (STITCSyC de la RM), afiliado a la CTM; el Sindicato Nacional “Mártires de San Ángel” de la Industria Textil, Similares y Conexos, adherido a la CROC; y la Federación Nacional Textil (FNT), perteneciente a la CROM. Estas organizaciones se integran a la Coalición Nacional Obrera de la

¹⁴ El Artículo 123 constitucional, sus leyes reglamentarias y las legislaciones locales tienen una serie de disposiciones que dan marco a la creación y desarrollo de los sindicatos.

¹⁵ La elaboración de este apartado tomó como base el ejercicio que sobre estatutos sindicales realizan Woldenberg y Giménez-Cacho (1986).

Industria Textil (CNOIT)¹⁶. Dicha coalición se creó en 1979 con el propósito de establecer un frente único sindical para que en los procesos de revisión de las condiciones laborales y salariales de los trabajadores en las diferentes ramas de la industria textil, se fuera capaz de enfrentar la posición empresarial.

Las organizaciones sindicales con las que se constituye la CNOIT están afiliadas al Congreso del Trabajo (CT) y tienen orígenes diversos. Su número puede ser acrecentado mediante solicitud escrita de aquella que desee ingresar, la cual será aceptada mediante el voto de más de la mitad de los integrantes de la Coalición. Todas las organizaciones de la Coalición declaran que en la medida de sus posibilidades lucharán por la integración de un Contrato Ley Único para los trabajadores de la industria textil en todas sus ramas, y procurarán que la productividad beneficie equitativamente a los factores de la producción¹⁷.

Debido a su conformación, la Coalición se ve imposibilitada para registrarse bajo los preceptos que establece la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere al registro de asociaciones obreras, motivo por el cual no tiene personalidad jurídica, por lo que ante cualquier tipo de querrela, sólo podrá ser resuelta en forma particular por los sindicatos que la componen.

El conjunto de los sindicatos textiles que están representados en la CNOIT no han tenido la capacidad para establecer aquellas instancias que favorezcan y permitan el intercambio de información, de experiencias o estrategias que hayan favorecido sus procesos de negociación al interior de las empresas. Esto puede tener diferentes causas, que van desde el simple desinterés por comunicar experiencias y los bajos niveles de preparación de los propios dirigentes, hasta el mantenimiento de su posición como líder sindical. Vinculado a lo anterior se encuentran los grados de verticalidad jerárquica de la CNOIT, cuyo desarrollo y orientación dependen de las decisiones cupulares.

¹⁶ Una revisión histórica de dicha convención la realiza Guerra (1992). El autor analiza los niveles de bilateralidad en dicho acuerdo. Otro trabajo que señala de manera breve los antecedentes inmediatos de la coalición indica que en el año de 1942 la dirigencia sindical de la rama del algodón decidió constituirse en una coalición que unificara la acción obrera hacia el logro de mejores condiciones de vida de los asalariados de este sector (Congreso del Trabajo, 1998).

¹⁷ Tres son los momentos de importancia para los miembros de la CNOIT: 1) La Directiva tiene la obligación de citar a reunión dos veces por mes a los miembros de la Coalición. 2) Deberá convocar anualmente a los integrantes para el nombramiento de la nueva directiva. En este evento, la directiva saliente tiene la obligación de hacer entrega de los libros de: tesorería, de actas y acuerdos, así como un inventario de bienes muebles, archivo de la coalición, asuntos pendientes de trámite, y un informe de los problemas más importantes que haya confrontado la Mesa Directiva. 3) Por último, están las reuniones de cada tres años, las cuales tienen por objeto evaluar los resultados de las negociaciones y delinear nuevas políticas y estrategias de lucha.

De acuerdo a Bensusán (1998), el sindicalismo de la industria textil carece de proyectos de carácter global que le permitan hacer frente a situaciones problemáticas en las relaciones laborales, como la introducción de nuevas tecnologías, el aumento de la flexibilidad y la productividad, el establecimiento de parámetros de calidad, la formación profesional de los trabajadores, la fijación de los salarios, entre otros. Tampoco han adoptado medidas para aprovechar su larga experiencia organizativa, la cual se vio durante muchos años favorecida por los recursos institucionales y de regulación de las condiciones de trabajo.

Consideraciones metodológicas

Dos preguntas guían este análisis: ¿Por qué estudiar tres sindicatos cuyas características –por lo menos en apariencia– mantienen rasgos corporativos, autoritarios, poco democráticos, supeditados a la decisión estatal e incapaces de diseñar estrategias que los mantenga con el respaldo y la fuerza suficiente en el escenario político laboral? ¿Cómo encontrar aquellas diferencias que faciliten el establecimiento de ciertos parámetros que permitan delinear el perfil de cada una de las organizaciones obreras cuya finalidad es la defensa de los trabajadores de la industria textil, tanto en lo económico como en lo político?

Hay una posible respuesta con dos vertientes. 1) diversos estudios han mostrado la manera en que el sindicalismo corporativo, para sostener su hegemonía, ha echado mano de los recursos que la ley y el sistema político le brindan. Sin embargo, no existen trabajos recientes que expongan cómo se ejerce el poder y control al interior de los sindicatos y de qué manera la dinámica interna del poder influye en la selección de una estrategia sobre otra. 2) cuando se habla del creciente debilitamiento de las organizaciones obreras, se debe entender que, si bien se trata de una tendencia de carácter general, tiene manifestaciones diferenciadas, especialmente en el caso de los sindicatos de la industria textil, donde algunas secciones mantienen condiciones laborales por encima del Contrato Ley, mientras que otras apenas alcanzan los mínimos¹⁸.

¹⁸ De acuerdo a Wilde (1998) La flexibilización de las relaciones laborales forma aparte de las estrategias para hacer frente a la apertura económica y la globalización. En la medida en que las empresas requieren mantener bajo control los costos salariales y la asignación de mano de obra, necesitan mayor flexibilidad en la administración de los recursos humanos. En la industria textil la necesidad de llevar a cabo ajustes en la plantilla de trabajadores, aumentando marginalmente la contratación de eventuales y de trabajadores por tiempo determinado, y reduciendo trabajadores por tiempo indefinido, acrecentó la precariedad del empleo y, por lo tanto, provocó una mayor flexibilidad a la baja de las remuneraciones reales del trabajo. Ello se observa sobretodo en el período post-apertura

Método comparativo

Para el desarrollo de esta investigación¹⁹, se adoptó un esquema de análisis comparativo que permitió el estudio de los sindicatos de la industria textil de México. La metodología del análisis comparativo planteó el diseño de una serie de estrategias, cada una de las cuales tuvo distinto énfasis y prioridad como orientadora en la realización del estudio.

La naturaleza del trabajo comparativo sobre el movimiento sindical de la industria textil de México revela la necesidad de elaborar estrategias de análisis, las cuales se deseaba se aproximaran al ideal de un instrumental analítico que permitiera poner a prueba los enunciados arriba anotados, o bien favorecer la generación de nuevas hipótesis, así como brindar un esquema metodológico a otros investigadores que tuvieran la inquietud de estudiar organizaciones sindicales o cualquier otra forma de asociación.

Con el propósito de dar respuesta a las interrogantes planteadas se utilizó el método de análisis comparativo, pues los estudios comparativos se ocupan de las relaciones analíticas y no de las sustantivas.

Es la diversidad, y no la uniformidad, lo que caracteriza a los sindicatos en sus formas de expresión, el uso de sus distintas capacidades y las estrategias. Y es esta diversidad dentro de culturas e ideologías, condiciones políticas y económicas, instituciones, relaciones industriales y distribución del poder –todas ellas heterogéneas–, lo que ha dado lugar a un conjunto de resultados globales.

Al comparar algunos de estos multiformes problemas se incorporan perspectivas históricas, así como contemporáneas, que proporcionan la base para la formulación de una relación ajustada de las diferencias entre los distintos sindicatos en correspondencia con las estrategias de los principales actores, el conflicto industrial, la democracia sindical y la distribución de las recompensas económicas.

Para Baglioni y Crouch (1992), el resultado del enfoque comparativo revela aquellas diferencias relativamente importantes entre actores sin una considerable homogeneidad dentro de una nación determinada. En consecuencia,

(1994-1997); los salarios medios pagados en la industria textil tuvieron una TCPA negativa del orden del -9.0%, siendo las ramas de hilados y tejidos de fibras blandas la más afectada en el descenso de los salarios medios (-12.1). Estos datos corroboran el hecho de que la creación de empleos en la industria textil, fue precaria y con bajos niveles salariales.

¹⁹ Proyecto de investigación *La respuesta de los sindicatos de la industria textil ante la reestructuración económica y la transformación en las relaciones laborales*. DCSH-Unidad Xochimilco.

el problema de cómo enfrentarse a elementos que no difieren sistemáticamente de país a país resulta vital.

En el análisis comparativo, las condiciones explicativas habrán de ser la pieza crucial del marco global, debiendo evitarse las categorías y métodos descriptivos. Las variaciones a analizar pueden ser de grado, rasgo, variación o tipo pero en todos los casos el propósito es explicar y no simplemente describir las diferencias observadas (Lange y Ross, 1990).

La explicación de las diferencias entre los sindicatos textiles debe ser contemplada frente a las estructuras del entorno, y no solamente a partir de su actuación en el marco de las instituciones reguladoras de la relación laboral. Esto está implícito en la definición de estudio comparativo, aunque se deduce también de la concepción de fenómenos de organización y de la estructura de la negociación colectiva, así como de otras relaciones institucionales.

Un correcto enfoque comparativo de las relaciones industriales ha de constituirse sobre aspectos multidisciplinarios; ha de incluir dimensiones explicativas de un gran número de disciplinas de las ciencias sociales –sociología, antropología, derecho, ciencia política, economía, historia–, así como de campos que se asientan en límites tradicionales, como la teoría de las organizaciones. Al comparar los sindicatos se muestra que constituyen una expresión muy fiel de la sociedad en la que operan, de sus rasgos característicos y de las relaciones de poder entre diferentes grupos de interés, entre otros aspectos. En el análisis final, las relaciones industriales pueden ser entendidas y explicadas solamente como una consecuencia de todos los rasgos característicos de las estructuras económicas y legales, políticas y culturales, racionales e irracionales, por mencionar algunas, de una sociedad determinada. El modelo de relaciones industriales no es más que una expresión, un reflejo de la estructura de poder de una sociedad, de sus procesos de toma de decisiones y hábitos, de su economía, de las actitudes y comportamientos de sus agentes, de su experiencia pasada, de sus aspiraciones y valores (Almond y Powell, 1978).

Además, el análisis comparativo debe tener en cuenta consideraciones históricas o temporales así como espaciales. En esencia, los sindicatos pueden ser estudiados de manera diacrónica o sincrónica. Pero la importancia del enfoque temporal está vinculado con la importancia de comprender el origen de las instituciones, la distinción entre correlación y causalidad, las formas en las que las decisiones estratégicas toman tiempo hasta que se hacen efectivas, y las relaciones que pueden establecerse con procesos más amplios de cambio social, con fuerzas generales que configuran los patrones de divergencia y la evolución a un largo plazo dentro de las sociedades industriales como conjunto (Quintero, 1997).

El método comparativo tiene, entonces, más un carácter de corte cualitativo que cuantitativo. En este sentido, se observa que una de las tendencias que se perfilan de manera importante en los trabajos de investigación social realizados desde los años noventa en México, es la superación de ciertos antagonismos entre las dos perspectivas consideradas anteriormente como irreconciliables. Por un lado se encuentra la investigación de corte cuantitativo inspirada en el paradigma positivista, cuyo prototipo es la encuesta precodificada de muestreo representativo estadístico, interesada especialmente en la expresión numérica de los fenómenos sociales. Por el otro está la investigación realizada con métodos cualitativos fundamentados en paradigmas alternativos críticos de los enfoques positivistas, con métodos y técnicas cuya preocupación está centrada en la calidad de los hechos sociales y en mostrar su heterogeneidad y lógica relacional, expresadas en palabras, imágenes, narraciones y observaciones (Denman y Haro, 2000).

La investigación cualitativa parte del supuesto de que todos los individuos como elementos socializadores son producto y productores de mapas mentales que moldean la percepción de la realidad. Se formalizó el uso de otros métodos y técnicas cualitativas como son el análisis de contenido, la entrevista abierta, los grupos focales/discusión, observación participante. Sin embargo, estas corrientes teóricas y metodológicas ocuparon durante décadas posiciones marginales y, en el mejor de los casos, de subordinación a la llamada escuela estructural-funcionalista de Talcott Parson (1968).

La falacia de una oposición radical entre los campos cuantitativo y cualitativo se hace patente en el reconocimiento de que las técnicas de recopilación utilizadas por las ciencias sociales no son necesariamente cuantitativas o cualitativas *per se*, sino que esto depende del manejo que se haga de ambos tipo de datos. De hecho, cualquier intento de cuantificar implica un juicio cualitativo como sucede con la delimitación del universo, los criterios de selección y exclusión las variables a utilizar, los tiempos y técnicas de observación, y las categorías que se emplean para recopilar y organizar los datos.

En metodología cualitativa hay que distinguir la preferencia por los escenarios y situaciones naturales donde el observador puede pasar relativamente desapercibido, o al menos estar consciente de los cambios que provoca en los sujetos observados. Nos referimos no sólo a la participación del investigador en los grupos focales o de discusión, sino a lo que sucede con una entrevista o cualquier situación a donde se guíe la observación participante. La diferencia principal a nivel metodológico radica en que, en la tradición cualitativa, el investigador se considera a sí mismo como el instrumento de observación por

excelencia. Las respuestas a sus preguntas e intervenciones son tomadas como datos de análisis y hasta generadores de hipótesis.

En la metodología cualitativa, el muestreo es de carácter tipológico, también llamado teórico o estructural. Obedece a la inclusión de representantes de los diferentes estratos o situaciones sociales en que se expresa un fenómeno social, cuya delimitación viene determinada por el propio trabajo de campo o por la información obtenida de informantes clave. Implica la explicitación de criterios de selección o exclusión y de estrategias de acceso. Debido al carácter exploratorio de la mayoría de los proyectos de corte cualitativo, en ocasiones éstos se relacionan fundamentalmente con las posibilidades de acceso y disponibilidad, pero también con la búsqueda intencionada de casos negativos que invaliden las hipótesis de trabajo, y con el principio de saturación teórica. Esto sucede cuando se repite la misma información que suele utilizarse como una señal de que no se requiere hacer más entrevistas, más preguntas en una historia de vida y más grupos focales en una comunidad, para obtener mayor cantidad o calidad de información pertinente. Valga mencionar que por características de tiempos y tipos de investigación, los estudios cualitativos son planteados en un número muy limitado de casos.

En lo que a uso de técnicas específicas se refiere, en el caso de lo cualitativo se cuenta con un gran número de instrumentos como pueden ser: el análisis de contenido, la entrevista abierta, los grupos focales/discusión, encuesta de opinión, observación participante, estudios etnográficos, historias de vida, investigación-acción, fenomenológico, estudios de caso, análisis de discurso, entre otros.

Para el análisis es importante señalar que éste no es una empresa que culmine el proceso de indagación que se inicia con el proyecto de investigación, y que va guiando a partir de la información obtenida, sino que continúa tanto en el replanteamiento de las hipótesis como las estrategias de investigación a aplicar. Por ejemplo, una definición amplia de los conceptos de identidad, representatividad sindical y democracia sindical implica concebirlas como categorías que aluden, tanto a la realidad del individuo como a la del observador. Estos conceptos, como recursos metodológicos, son a los que acude el observador para su análisis y explicación, o para analizar fenómenos de mayor amplitud, en los cuales estos tres conceptos son la parte fundamental del estudio y los procesos centrales. Como tal, es un ejercicio de corte intelectual cuyo resultado inmediato, llamémosle así, es la *identidad pensada*. Su construcción se produce a medida que el individuo, mediante diversas estrategias, va generando conocimiento en torno al objeto y al sujeto, que son sobre los cuales recae su estudio. Conforme

va delimitando los elementos que influyen en el individuo para construcción y reelaboración de su identidad, desentraña las condiciones en las que esos elementos se gestan y configuran la sociedad a la que pertenece.

A lo largo de este proceso el observador determina la base empírica sobre la cual ese individuo genera y externaliza su identidad. Más aún, contempla cómo en la realidad desarrolla acciones, prácticas cotidianas, códigos simbólicos, saberes, sistemas de hacer las cosas, formas de organizarse y maneras de relacionarse a través de los cuales se reconoce e identifica con quienes comparte dichos elementos, a la vez que se diferencia de aquellos con quienes no los comparte.

Este ejercicio se relaciona de manera estrecha con lo que se conoce como la construcción o definición del objeto y los sujetos de estudio. Tomadas como categorías analíticas de una realidad social más amplia, su construcción permite al observador acercarse a dicho objeto, conocerlo y explicarlo. Por ejemplo, la identidad como tal es una abstracción, no existe en el mundo empírico, tiene existencia en tanto que el individuo expresa el reconocimiento que posee de sí mismo, de su realidad, y de aquellos con quienes comparte determinados elementos que los hace semejantes. Si el observador desea analizarlos y explicarlos, deberá acudir al diseño de indicadores que sintetizen los distintos elementos empíricos que constituyen la base de la identidad del individuo y los momentos a través de los cuales los construye.

A diferencia de otros fenómenos sociales, en este caso no se puede recurrir, de manera directa y en forma exclusiva, a estrategias cuantitativas para que en forma conjunta sea posible objetivar lo subjetivo. Por tanto, para objetivar la construcción de un individuo, analizarla y explicarla, así como para comprender la concepción que éste tiene sobre sí mismo, y sobre los demás, y acerca de la realidad a partir de la cual construye su identidad, se requiere diseñar estrategias que permitan asignarle un significado y conceptualizarlo.

A. Técnicas utilizadas

Para la aplicación del esquema de análisis se seleccionó a la organización sindical como unidad de análisis, ya que las acciones de los sindicatos no sólo indican su formas de vinculación con otras instituciones laborales –empresariales, jurídicas, centrales obreras– y al interior de la propia organización –secciones, delegaciones–, sino que también muestran cómo enfrentan los cambios en la estructura de oportunidad económica y el tipo de relación que guardan con el sistema político –Estado y partidos–.

En el desarrollo de la investigación se relacionaron técnicas de análisis de corte cualitativo y cuantitativo, con el propósito de indagar sobre las formas de afectación de los distintos recursos de poder en los sindicatos de la industria textil de México. El uso de las técnicas cualitativas permitió analizar la evolución de las organizaciones sindicales y compararlas entre sí. Esta técnica favorece la identificación de los funcionarios sindicales, así como un conocimiento más acertado de la naturaleza y realidad en los gremios, y al interior de los mismos. Por otra parte, los datos cuantitativos permitieron establecer formas de comprobación de la acción sindical en las organizaciones obreras. La riqueza del uso de ambas técnicas es que proporcionan una visión holística tanto de los actores como del problema que se estudia.

a) Revisión documental. El uso de esta técnica permitió el análisis de materiales internos de los sindicatos: actas constitutivas, estatutos, contratos colectivos, actas de asamblea, convocatoria de las mismas, etcétera. También se realizó una revisión de las investigaciones realizadas acerca de los sindicatos de la industria textil, así como de estudios que permitieran una construcción más amplia de las categorías conceptuales –estrategia de oportunidad, fuentes y recursos de poder–, que servirían como fundamento para el desarrollo del trabajo.

b) Entrevistas. Otra técnica que facilitó la apropiación de información fue la entrevista, que es un intercambio verbal que permite la obtención de información con relación a un objetivo. Éstas se aplicaron a los funcionarios sindicales de cada uno de los sindicatos, en dos niveles: El primero estuvo dirigido a los Secretarios Generales del Comité Ejecutivo Nacional (CEN). El otro a funcionarios de las principales carteras de los respectivos CEN (secretarios de trabajo y conflicto, finanzas, organización y estadística, del interior, por mencionar algunos). Se buscó indagar qué factores internos y externos inciden sobre el conocimiento de los liderazgos sindicales, responsables de los diagnósticos, las soluciones, las estrategias, las alianzas y los planes de acción. Aunado a ello se propuso destacar cómo la percepción que los liderazgos tienen de la realidad influye y determina la acción política y económica de las organizaciones obreras.

c) Grupos focales. Es una técnica que reúne diversas modalidades de grupos en una articulación específica y que permite obtener conocimientos colectivos sobre una determinada realidad social (Delgado y Gutiérrez, 1999). El trabajo con grupo focal se realizó con miembros de la representación sindical en los centros de trabajo; para el caso de la CTM se hizo con los Comités Seccionales; y para la CROC y la Unión, la actividad se realizó con los delegados de empresa. Esta actividad permitió destacar: a) Las orientaciones ideológicas y políticas del grupo de representantes correspondientes; b) la conformación de sub-grupos –los de blanqueo, tintorería, estampado, máquinas circulares,

etcétera-; c) inclusiones y exclusiones; d) alianzas y oposiciones; e) identidad por oficio y, f) símbolos y hábitos.

d) Encuesta de opinión. La encuesta de opinión fue el único instrumento de corte cuantitativo utilizado en la investigación, ya que de acuerdo a D'Ancona (1996), la "...encuesta puede definirse como la aplicación de un instrumento estandarizado para recabar información oral o escrita". El uso de esta técnica, que se aplicó al mayor número posible de representantes obreros en las fábricas, tuvo como propósito indagar cuál era la opinión de los medios sindicales respecto de sus dirigencias y de la acción sindical²⁰. Para ello se consideraron elementos como: a) entendimiento del contexto; b) legitimidad; c) identidad; d) democracia y; e) representatividad. Mientras tanto, la encuesta de opinión permitió conocer la evolución y funcionamiento interno de los sindicatos, lo que facilitó el análisis de aquellos factores que condicionan actitudes y comportamiento en los trabajadores, tanto en lo individual como en lo colectivo. Otro elemento importante que se resaltó fue la forma en la que se organizan los sindicatos nacionales. También se destacó el tipo de relación que guardan las dirigencias nacionales con los funcionarios seccionales y con los delegados, ya que el análisis de estas relaciones permite conocer los grados de representatividad y legitimidad de los liderazgos.

Conclusiones

A manera de conclusión, se presentan de manera esquemática algunos de los hallazgos que se consideran más representativos. La información obtenida del conjunto de los instrumentos aplicados indica un universo compuesto de percepciones unificadas por un discurso común, el cual ofrece la idea de una memoria colectivamente constituida frente a una realidad con altos grados de inactividad y desmovilización. Entre los trabajadores entrevistados no se encuentran elementos que ofrecen datos suficientes que permitan caracterizar a sus líderes sindicales. Se percibe una carencia de información que limita el diseño de nuevas formas de lucha, y de estrategias adecuadas al nuevo entorno.

²⁰ Para el diseño de este instrumento se revisaron, a manera de ejemplo, las encuestas de opinión aplicadas en distintos proyectos de investigación: De la Garza (1999). *Democracia Sindical*, UAM-CONACYT, México. Murray (1998). *Les innovations et les changements mis en place dans les organisations syndicales*, Développement des ressources humaines au Canada, Montreal. CROP/ Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (1998). *Perception du syndicalisme*, junio Canadá. Además de la guía de entrevista utilizada por Lipset (1989: 579-591) en su estudio sobre la organización internacional de tipógrafos y que aparece en: *La Democracia sindical*, Ministerio del Trabajo, España.

Al examinar las argumentaciones elaboradas por los funcionarios y delegados sindicales, se observan una serie de mediaciones discursivas, en donde su visión de la crisis no pasa por la incompetencia sindical en el diseño de estrategias de negociación ante los cambios en la estructura de oportunidad económica. Tampoco se señalan intentos de solución de aquellos factores que inciden negativamente sobre la fuerza de trabajo, sino un reclamo a la parte empresarial por su incapacidad para reconvertir *a tiempo* la maquinaria, por no establecer nuevas formas de organización del trabajo, y por no dotar a los trabajadores de aquellos conocimientos y destrezas que les permitieran hacer frente a posibles cambios. Reconocen que la ausencia de movilizaciones unificadas y dotadas de visión en los sindicatos, impidió la presentación de propuestas de capacitación y recalificación de los trabajadores para minar, de esta manera, los efectos de la crisis.

En la búsqueda por develar la crisis a través de los ojos de los funcionarios sindicales, la información conduce, por un lado, a la constatación de que los grandes sindicatos en México no son un ejemplo paradigmático de un sindicalismo comprometido con las bases, y por otro, a partir de su enfrentamiento a transformaciones de largo alcance, los sindicatos textiles optaron por constituirse en gestores de la fuerza de trabajo involucrando aspectos disciplinarios de acuerdo a los deseos y normas de la empresa.

De otra parte, insisten en afirmar que las políticas empresariales “modernas” tienen su entrada con la crisis, aspecto que tiene distintas formas de expresión. Por ejemplo: los cambios generados en los criterios de ascenso y promoción, en una exacerbación de las normas disciplinarias al interior de las empresas, o en reajustes salariales cuyos índices son siempre inferiores a los que en algunos momentos fueran elementos importantes de reivindicación para el conjunto de los trabajadores textiles.

En otro lindero, trabajadores y funcionarios sindicales insisten en que la disminución de las tasas salariales es un elemento que se vincula a los más perceptibles como son: la transformación de la base técnica por la introducción de máquinas de control numérico, y los niveles crecientes de subcontratación. Este último elemento aparece como indisolublemente ligado a la crisis.

Todos estos elementos son concomitantes en uno u otro proceso cuya naturaleza y origen se tejen en otro terreno: la peculiaridad y fragilidad de la relación trabajadores-sindicato cuyo carácter puede así mismo ser configurado como un hecho de representación que se hace sentir en grados prácticamente inexistentes de unificación, de luchas cotidianas, y de formas de organización. Si bien se realizan convocatorias a reuniones de trabajo, asambleas, consejos, etc., con el

propósito de escuchar las demandas de los trabajadores, algunas de ellas se llevan a cabo con grupos pequeños de trabajadores en donde se estudian posibles reivindicaciones, lamentablemente, todas ellas tienen un carácter fragmentado.

Esta constelación de hechos encaminados hacia la búsqueda de consensos sobre las decisiones a tomar, pareciera que, a los ojos de los trabajadores, las propuestas sindicales se revisten sí de elementos propositivos pero con un carácter ajeno y extraño a ellos.

En el análisis de los grupos focales y las entrevistas, se observó: a) la ausencia de una estructura organizativa que tuviera la fuerza suficiente para brindar una capacidad de coordinación entre las distintas instancias sindicales –Secretarios, Delegados y Representantes de piso de fábrica–, en donde se genera una estructura centralizada de toma de decisiones con una red de representantes sindicales en todos los niveles; b) la incapacidad de movilizar a sus miembros y generar consensos que partieran de una amplia red de asambleas, espacios en los que es posible dirimir conflictos y obtener apoyo para las decisiones de la dirigencia. Ello impidió que las dirigencias textiles se comprometieran con las empresas y asegurar así un cierto poder de negociación, en tanto que disponía de bienes a intercambiar con la empresa; por ejemplo, el control y la colaboración de los trabajadores en la modernización de la misma. Así, en el ámbito productivo la negociación de las condiciones laborales se determinó de acuerdo a incrementos de la productividad, reubicación y movilidad de los puestos de trabajo conforme a las necesidades de la empresa y, la negociación de prestaciones y salarios contemplando el rendimiento global de la empresa.

Mientras tanto, los sindicatos de la industria textil mostraron una falta de capacidad estratégica para descifrar su estructura de oportunidades. Dicha incapacidad es el resultado de: por un lado, el no hacer uso del conocimiento adquirido a partir de sus trayectorias sindicales para identificar los costos y beneficios de sus estrategias pasadas; por otro, no considerar un aprendizaje desarrollado mediante la contratación de asesores, las propuestas de sus propios miembros, y la vinculación con otras organizaciones obreras del sector textil, tanto a nivel nacional como internacional; relaciones a través de las cuales se obtiene información sobre tendencias en la reestructuración productiva y sus efectos sobre las relaciones de trabajo y las acciones sindicales.

La ausencia de estas capacidades y recursos de poder como ejes articuladores de sus acciones, no permitieron al sindicalismo textil presionar y tratar de implementar relaciones laborales estables, en un contexto de transformación

económica. No fue posible evitar que las empresas segmentaran la fuerza de trabajo en diversos contratos colectivos e individuales, debido tanto a la inminente entrada de la competencia, como a su búsqueda por aumentar su poder de negociación frente a los sindicatos.

Es importante señalar que ante la disminución de trabajadores en las fábricas textiles, la estrategia adoptada por los liderazgos sindicales fue la de incorporar en sus filas de agremiación a trabajadores y trabajadoras de la industria de la maquila de la confección, ya que de acuerdo a su razón estatutaria, eran trabajadores de la industria textil, y de esta manera, el nivel de afiliación y los recursos financieros de la organización podrían mantenerse. Este hecho pone de manifiesto la capacidad de transformación que adquirieron los sindicatos de la industria textil para mantener no, sólo la seguridad de su organización, sino también la presencia en las centrales de pertenencia.

Finalmente, cabe mencionar que a lo largo del trabajo aquí presentado, y mediante una estrategia diversificada, se alcanzó el objetivo de elaborar el esquema de análisis, y más aún, de aplicarlo. La información obtenida mediante las diferentes técnicas empleadas en su ejecución, permitió patentar el supuesto de que el sindicato es un actor político y económico estratégico, que sus fuentes y recursos de poder dependen del contexto y de su naturaleza, y que los cambios en la estructura de oportunidad tienen impactos diferentes sobre su poder económico y político. Junto con el apoyo de las ideas de carácter ilustrativo empleadas, también permitió responder a la pregunta de investigación acerca de la afectación de las políticas de integración, reestructuración económica y el cambio político en los recursos de poder, las capacidades y las estrategias del sindicalismo en general, y en particular el textil de México. El método, sin duda, fue el adecuado. En cuanto al propósito de la investigación y propuesta, se reconoce que lo que no permitió desarrollar el esquema de análisis fueron los aspectos de establecer un perfil del liderazgo sindical, ni conocer a fondo cuáles eran las perspectivas de los sindicatos frente al cambio político, debido al enfoque sistémico y teóricos trabajados. Pero se abrió la posibilidad de investigarlos, ya que es importante incluir esa dimensión en el esquema analítico.

Bibliografía

- Almond, G y Powell, G. B. (1978). *Política comparada: una concepción evolutiva*. Buenos Aires: Paidós.
- Alonso, O. (1991). *Automatización y estrategia sindical*. Venezuela: ILDIS/NUSO.
- Arciniega, R. (1997). Régimen de relaciones industriales en el sector textil mexicano. Del proyecto: *Transformación económica y trabajo en América Latina*. México: UAM-I.
- Bain, G. y Elsheik, S. (1976). *Union Growth and the business cycle*. Oxford: Blackwell.
- Bachrach, P y Baratz, M.P. (1962). "Two faces of power", *American Political Science Review*, No. 56.
- Bachrach, P y Baratz, M.P. (1963). Decisions and nondecisions: an analytical framework. En *American Political Science Review*, (57).
- Baglioni, G. y Crouch, C. (1992). *Las relaciones laborales en Europa. El desafío de la Flexibilidad*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Basurto, J. (1983). En el régimen de Echeverría: rebelión e independencia. En colección: *La clase obrera en la historia de México*. México: Siglo XXI/ IES-UNAM.
- Bensusán, G. (1996). Los sindicatos mexicanos en la transición política. En *Argumentos*, 8 (24) 166-202.
- Bensusán, G. et. al. (1998). *El sindicalismo de la industria de la confección en México*, Reporte de investigación. México: CONACyT/COLMEX.
- Bensusán, G. (1999). Democracia en los sindicatos: enfoques y problemas. En: De la Garza (coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: FCE.
- Bobbio, N. (1989). *Estado, gobierno y sociedad. Por una teoría general de la política*. México: FCE.

- Calero, F. (1988). *Nuevos retos de sindicalismo*. Venezuela: ILDIS/NUSO.
- Cartwright D. y Zander, A. (1977). *Dinámica de grupos. Investigación y teoría*. México: Editorial Trillas.
- Congreso del Trabajo (1998). *Los Contratos Ley de la Industria Textil*, Reporte interno. México: Mimeo.
- CROP/Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (1998). Proyecto: *Perception du syndicalisme*. Canadá.
- D'Ancona, Ma. Angeles (1996). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. España: Síntesis.
- Denman, L. y Haro, J. (2000). Trayectoria y desvaríos de los métodos cualitativos en la investigación social. En: Denman y Haro (comp.) *Por los rincones: Antología de métodos cualitativos en la investigación social*. México: COLSON.
- Delgado, J. y Gutiérrez J. (1999). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.
- De la Garza, E. (1993). *Reestructuración productiva y respuesta sindical en México*. México: UAM/IIIE-UNAM.
- De la Garza, E. (1998). Democracia, representatividad y legitimidad sindical. En Revista *El Cotidiano*, (89).
- De la Garza, E. (1999). *Democracia Sindical*, México, UAM-CONACYT.
- De la Garza, E. (2006). Apéndice: la polémica acerca de la tasa de sindicalización en México. En: De la Garza y Salas C. (eds), *La situación del trabajo en México 2006*. México: UAM/IET/Plaza y Valdés.
- Di Tella, T. (1967). *Sindicatos y comunidad. Dos tipos de estructura sindical latinoamericana*. Argentina: Editorial del Instituto.
- Dussel, E., Piore M. y Ruiz, C. (1997). *Pensar globalmente y actuar regionalmente*. México: UNAM/JUS/FES.

- Falleto, E. (1970). Movimiento laboral y comportamiento político. En Katzman R. y Reyna J. (coords.) *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*. México: COLMEX.
- Gómez-Galvarriato, A. (1999). *La industria textil en México*. México: Instituto Mora/COLMICH/COLMES/IIH-UNAM.
- Hobbes, T. (1980). *Leviatán, o la materia, forma y poder de una república eclesiástica y civil*. México: FCE.
- Hyman, R. (1975). *Relaciones industriales, Una introducción marxista*. Madrid: H. Blume Ediciones.
- Kochan, T. y Katz, H. (1988). *Collective Bargaining and Industrial Relations. From Theory to Policy and Practice*. Illinois: IRWIN, Homewood.
- Lange, P. y Ross, G. (1990). *Sindicatos, cambio y crisis*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Lipset, S. (1960). *El hombre político. Las bases sociales de la política*. Buenos Aires: Eudeba.
- Lipset, S. (1989). Estudio sobre la organización internacional de tipógrafos. En *La Democracia sindical*. España: Ministerio del Trabajo.
- Maquiavelo, N. (1981). *El Príncipe*. Barcelona: Bruguera.
- McAdam, D., McCarty, Zald, M. (1999). *Movimientos sociales: perspectivas comparadas*. España: Ediciones Istmo.
- Méndez, García y Leyva. (2005). *Confederaciones Obreras y Sindicatos Nacionales en México, I y II*. México: UAM/EON.
- Mertens, L. (1990). *Crisis económica y revolución tecnológica. Hacia nuevas estrategias de las organizaciones sindicales*. Venezuela: NUSO.
- Michels, R. (1969). *Los partidos políticos 1. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Argentina: Amorrortu editores.

- Morales, F. (1992). *Historias de las fábricas textiles en Jalisco*. México: Ayuntamiento de Zapopan.
- Mondragón, A. (1992). *La disputa de los Contratos Ley en el marco de la reestructuración productiva. Industrias textil y hulera (1985-1990)*. [Tesis de Maestría] FCPyS/UNAM, México.
- Montoya, A. (1993). *La industria textil y del vestido ante el Tratado de Libre Comercio*. México: CEPNA.
- Murray, G. (1998). *Les innovations et les changements mis en place dans les organisations syndicales, Développement des ressources humaines au Canada*, Montreal.
- Navarro, F. (1993). *La representatividad sindical*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Novelo, V. (1989). *Democracia y sindicatos*. México: CIESAS/El Caballito.
- Panebianco, A. (1990). *Modelos de partido*, Madrid: Alianza Universidad.
- Pearsons, T. (1968). *La estructura de la acción social*. Madrid: Ediciones Guadarrama.
- Portella, S. (1998). El sindicalismo del MERCOSUR: su trayectoria y sus perspectivas en un contexto de ampliación comercial hemisférica. En *Sindicalismo y globalización*. Venezuela: NUSO.
- Portos, I. (1992). *Pasado y presente de la industria textil en México*. México: Nuestro Tiempo.
- Portos, I. (1993). Notas sobre textiles en Estados Unidos y México. En *Revista Momento Económico* (69).
- Quintero, C. (1997). *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*. México: COLEF.
- Reyna, J.L. (1976). *Tres estudios sobre el movimiento obrero en México*. México: COLMEX.

- Reyna, J.L. (1996). El movimiento obrero en el ruizcortinismo: la redefinición del sistema económico y la consolidación política. En *La clase obrera en la historia de México*. México: Siglo XXI Editores/UNAM.
- Robinson, I. (1998). Theoretical Framework, Chapter One, del proyecto *Estrategias sindicales frente al TLC. México, Estados Unidos y Canadá*. México: CONACYT-COLMEX.
- Robbins, S. P. (1987). *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall.
- Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la República Mexicana (1986). *Estatutos*, México.
- Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la República Mexicana (2000). *Estatutos*, México.
- Sindicato Nacional Mártires de San Ángel de la Industria Textil, Similares y Conexos (1954). *Estatutos*, México.
- Sindicato Nacional Mártires de San Ángel de la Industria Textil, Similares y Conexos (1972). *Estatutos*, México.
- Sindicato Nacional Mártires de San Ángel de la Industria Textil, Similares y Conexos (1988). *Estatutos*, México.
- Valenzuela, S. (1983). Movimientos obreros y sistemas políticos: un análisis conceptual y tipológico. En *Desarrollo Económico*, 23, (91) México.
- Weber, M. (1964). *Economía y sociedad*. México: FCE.
- Wilde, E. (1998). *Panorama económico. La industria textil*. México: Mimeo.
- Woldenberg, J. y Giménez Cacho, L. (1986). Los estatutos sindicales. En González P., (Coord.) *El Obrero mexicano*. México: Siglo XXI.



Fuente: Garzó, R. (2013). El salario de la Crisis. Recuperado de: <https://kmarx.wordpress.com/2013/07/12/el-salario-de-la-crisis/>