



Sealed Power: un caso de democracia obrera

DANIEL GUTIÉRREZ CASTORENA

Departamento de Sociología y Antropología/UAA

La posibilidad de una aspiración largamente acariciada por aquellos partidarios de la democracia al interior de los sindicatos en México puede presentarse en estos momentos a partir de dos cambios que alteran la estructura y la vida de los mismos en relación con la democracia, la legitimidad y la representatividad. El primero, está constituido por las reformas político-electorales que permitieron la llegada de la oposición a los órganos de gobierno, la transición política en los estados y finalmente la alternancia en el poder en el nivel del ejecutivo federal. Estos cambios minaron y deterioraron las bases y la estructura que daba sustento a la tradición autoritaria del gobierno mexicano y pueden plantear una transformación de la relación sindicato-Estado en su vertiente corporativa.

El segundo elemento que puede cambiar el sentido de la democracia es la legitimidad y la representatividad al interior de los sindicatos. Éste está conformado por el proceso de reestructuración productiva que se gestó desde la década de 1980 como una respuesta al agotamiento del modelo de sustitución de importaciones y -por consiguiente- a una caída drástica de la productividad en las empresas. Este proceso de reestructuración implicó, en algunas empresas de México, cambios en la tecnología, en la organización del trabajo, en las relaciones laborales y contractuales, así como en la calificación de la fuerza de trabajo; en todos o sólo en algunos de estos aspectos.

Las innovaciones tecnológicas se tradujeron, sobre todo, en el nivel organizacional, en la introducción de formas de organización japonesa tales como el trabajo en equipo, círculos de calidad, control total de calidad, polivalencia, una mayor intervención e involucramiento de los trabajadores en las tareas de control de calidad, supervisión y mantenimiento. Estos elementos pueden tener un efecto directo en la estructura sindical y en la vida interna del sindicato como producto de una nueva cultura laboral gerencial que induce a los trabajadores a comprometerse con los problemas de la productividad y la calidad, así como a discutir en el piso de la fábrica los problemas que surgen del trabajo cotidiano.

En el pasado, la democracia no fue una preocupación del movimiento obrero organizado, la legitimidad y la representación no derivó de una estructura de gobierno democrática al interior de los sindicatos; así mismo, la relación entre el sindicato y el Estado se dio en el marco de una relación corporativa en la que, para algunos autores, el corporativismo puede entenderse como una forma de control estatal por medio de las organizaciones; para otros, sería la incorporación de las organizaciones de masas al aparato estatal.

En este sentido, el corporativismo como sistema de representación estaría limitado por el número de sus componentes, obligatorio en cuanto a su membresía, no competitivos, reconocidos por el estado, con monopolio en cuanto a su representación y sujeta a controles formales y no formales en cuanto a la selección de líderes y articulación de intereses. También puede ser entendido como una forma de regulación social en donde el corporativismo sería un "sistema de mediación de intereses" entre los trabajadores y el estado. Este sistema de mediaciones llevaría a las organizaciones sindicales a establecer pactos y compromisos con el estado.

Pero en este sistema corporativo la gran ausente es la democracia. La sociedad mexicana está transitando de un régimen autoritario a uno democrático, pero en el mundo del trabajo, el sindicalismo corporativo ha sido un valladar contra las aspiraciones democráticas de los trabajadores; sin embargo, los procesos sociales están creando las condiciones para aumentar la participación de los trabajadores en la vida interna de los sindicatos, generando así posibilidades de democracia al interior de los mismos. Estos procesos

son los cambios en la relación sindicato-estado y la reestructuración productiva en las empresas.

PROBLEMA, METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La reestructuración de empresas e instituciones, la transformación de los vínculos entre sindicato y Estado junto con estructuras sindicales anteriores y las prácticas de los actores pueden condicionar los cambios en la estructura y dinámicas relacionadas con la legitimidad del sindicato y su dirección, así como los procesos de democratización en estas organizaciones y, en algunos casos, la constitución de nuevas formas de representación de los trabajadores en el piso de la empresa.

Enfoque Teórico

Los cambios en estructuras y dinámicas sindicales son procesos que dependen de:

1. Estructuras en diferentes niveles (empresas, instituciones y Estado).
2. Acciones colectivas.
3. La cultura sindical.

En este artículo la atención se centrará en el primer aspecto, los otros serán soslayados aunque no dejen de asomarse en más de alguna ocasión en el desarrollo del tema, y aunque el acento en lo tratado pretenda dejar a las acciones y la cultura sindical fuera de foco.

Estructura

Más que partir de una definición de estructura para todas las situaciones, se propone reconocer en cada caso las que influyen en el proceso que nos interesa. En esta medida las estructuras serán definidas en dos niveles: tiempo y espacio. Por un lado, como la actualización cotidiana de regularidades -o de orden relativo- no es compatible necesariamente con el sistema. La estructura puede ser definida en términos abiertos, con contradicciones, disfuncionalidades, obscuridades y discontinuidades; así, no todas las estructuras se encuentran claramente conectadas

formando un sistema. Por otro lado, las estructuras no determinan la acción de los sujetos (por ejemplo dinámicas sindicales), sino que juegan con eficiencias diversas junto a subjetividades en un proceso.

Los espacios empíricos que se analizarán son:

1. La reestructuración de empresas.
2. Los cambios en las relaciones entre sindicato y Estado.
3. La estructura y dinámica sindical relacionada con representación, legitimidad y democracia.
4. Las posibles nuevas formas de representación de los trabajadores en el piso de la fábrica antes de realizar una reseña del proceso de investigación, de los instrumentos y de las técnicas aplicadas, así como de las dificultades y limitaciones que se presentaron en el trabajo de campo.

Se debe establecer que esta investigación formó parte de un proyecto más amplio coordinado por el doctor Enrique de la Garza Toledo, en el que se incluye a un grupo de investigadores especialistas en el campo de estudios del sindicalismo. A este grupo de investigadores del sindicalismo le antecede una larga trayectoria de estudio y trabajo, los cuales fueron presentados en seminarios que periódicamente se realizaron para comentar y discutir los resultados obtenidos. Toca por mi parte agradecer al doctor de la Garza el haberme invitado a formar parte de ese selecto grupo e incorporarme para colaborar con el estudio de los cambios en el sindicalismo realizados en la ciudad de Aguascalientes.

La investigación cruzó por diferentes etapas, la primera fue la selección de empresas en la ciudad de Aguascalientes, en las que se tenía la certeza de que habían sido objeto de un proceso de reestructuración productiva: cambios en la tecnología, en la organización del trabajo, en las relaciones laborales y en la calificación de la fuerza de trabajo. Estos cambios hacían de las empresas seleccionadas un objeto de estudio idóneo para llevar a cabo la investigación. Se tenía la experiencia en estas empresas de que había una gran disponibilidad por parte de las gerencias para acceder a las mismas y entrevistar a todo el personal, como son los gerentes, mandos medios, supervisores y trabajadores, por lo cual podríamos considerar que no tenían ningún inconveniente de volver a darnos la oportunidad de entrar a las plantas.

La diferencia entre las anteriores investigaciones que hemos hecho y la que nos ocupa es que en ésta se toca un aspecto muy cuidado por las gerencias como es la vida interna de los sindicatos. La respuesta que obtuvimos no fue de rechazo total ni de aceptación sin restricción. En algunos casos hubo una gran disponibilidad por parte de la gerencia así como por parte de algunos líderes sindicales, que aún perteneciendo al sindicalismo oficial no tuvieron ningún inconveniente en aceptar ser entrevistados ampliamente y profundamente. En otros casos, algunos mandos medios mostraron un total rechazo en aspectos que tuvieran relación con el sindicato, deslindaban cortantemente los aspectos de la organización de la empresa con los sindicales.

En general, podemos decir que el resultado de la aplicación de los instrumentos de investigación y de la obtención de información documental fue satisfactoria: entrevistas a los gerentes de las tres empresas, a tres gerentes de recursos humanos, a cuatro dirigentes sindicales; entrevistas a ocho obreros de departamentos clave; se aplicaron 50 cuestionarios a los trabajadores con un tamaño de la muestra de 15%, en dos empresas; guión para ocho informantes calificados; observación de asambleas en una empresa. Se obtuvieron cuatro contratos colectivos, dos convenios de productividad, tres reglamentos interiores de trabajo y algunos estatutos. Finalmente quiero mencionar que los instrumentos de investigación que fueron elaborados en forma colectiva por los participantes del proyecto de investigación que coordinó el doctor de la Garza sobre "Democracia y nuevas formas de organización del trabajo".

En esta ocasión vamos a presentar el caso de los trabajadores que laboran en la empresa Sealed Power Mexicana, trabajadores que conjuntamente con su sindicato han desarrollado formas de participación directa que van más allá de las formas democráticas y que les permiten garantizar el involucramiento de todos los trabajadores en los diversos espacios de la vida interna de ese sindicato tales como: elecciones, asambleas, asuntos relacionados con la producción y otros. Este sindicato, por tanto, es un ejemplo de cómo la democracia puede llevarse a cabo, sin que implique deterioro alguno de las actividades productivas y sin que sea necesaria

la presencia de liderazgos oligárquicos que sólo buscan la subordinación y el sometimiento de los trabajadores para garantizar su propio beneficio.

Sealed Power: la democracia obrera

Sealed Power de México pertenece al grupo de ConduMex y ésta, a su vez, al grupo Carso, nació en 1958 como una distribuidora de anillos importados (SEALED POWER CORPORATION), se estableció en México en 1964 primeramente se instaló la fundición con un horno para fundir algunos anillos en México y a partir de allí se empezaron a traer algunas máquinas para maquinado. En 1981, era la empresa tenía un 100% de capital extranjero y con la Ley de Inversiones Extranjeras se obligó a las empresas a vender partes de sus acciones de tal manera que Sealed Power Corporation vendió a CONDUMEX el 60% de ellas. En ese año CONDUMEX comienza la administración de la empresa. En esta transacción ya había problemas sindicales muy fuertes. Un sindicato independiente perteneciente al Frente Auténtico de Trabajadores (FAT) tenía la titularidad del contrato colectivo.

En 1981, la empresa compra se traslada a Aguascalientes, como resultado de los conflictos laborales que tenía en la capital, compraron un terreno y construyeron la nave industrial. Fue justo en ese momento en que ConduMex compró la empresa y decidió pagar el proyecto de Aguascalientes. En 1988 fue inaugurada la planta por Salinas de Gortari. En 1990, la empresa adquirió una nueva razón social, en la ciudad de México, se llamaba Sealed Power de México, en Aguascalientes se llamaba SPIMEX, se canceló luego tanto la razón social Sealed Power como la de Spimex y se instituyó Sealed Power Mexicana con matriz en Aguascalientes. Cabe mencionar que la titularidad del contrato colectivo lo ostenta un Sindicato Independiente perteneciente al Frente Auténtico del Trabajo¹.

¹ Alemán, Ramiro y otros, *Nuevas estrategias de modernización empresarial en Aguascalientes*, p. 171.

Ahora pasaremos a analizar cuáles son las prácticas de participación de los trabajadores de Sealed Power en la vida interna de su sindicato. Antes de la llegada del FAT a Sealed Power, las elecciones no tenían gran trascendencia para los trabajadores, primero porque su número era muy reducido y por tanto, quien quedara en la secretaria general no importaba, de hecho el delegado de la CTM era quien llevaba la mayor parte de los asuntos.

Actualmente las elecciones se realizan cada dos años en asambleas generales y son convocadas por el comité que va a terminar su período. Éstas son organizadas por el propio comité. Se crean las planillas que hacen su campaña, pero al momento de la elección el voto no es abierto sino por urna. Se ponen según el color de las planillas, pueden ser azul o roja, y los trabajadores se forman delante de éstas para votar. Después de la votación se nombran los escrutadores y se hace el conteo de los votos los resultados en un pizarrón y así surge la planilla ganadora.

El dirigente de los trabajadores hace mención de que antes la competencia era más pareja, pero en este momento, no todos le ponen el mismo entusiasmo porque ser miembros del comité obliga al trabajador a destinarle más tiempo después de la jornada de trabajo, o hay trabajadores que no les interesa el trabajo sindical. "Si yo por eso te digo que en la reelección que tuve, pues yo no quería, pero allí me pusieron otra vez, pero casi no hay mucha competencia".

Aquí se puede interpretar de que no es que existan diferencias entre unas planillas frente a otras, sino que el ser sindicalista implica un compromiso con sus compañeros y una mayor entrega a las tareas sindicales. El procedimiento formal para organizar y llevar a cabo las elecciones es democrático y por tanto no puede crear un ambiente de rechazo o de indiferencia por parte de los trabajadores. Tampoco interviene directamente la empresa o la central sindical para orientar la votación, el actual secretario general es un dirigente que, en anteriores elecciones, le tocó perder. Sin embargo, esto no es obstáculo para que continúen participando en el sindicato y puedan escalar posiciones dentro del mismo. Al igual que el sindicalismo oficial no tiene corrientes opositoras como ya se mencionó. Ante un intento por arrebatar la titularidad del contrato colectivo por parte de la CTM, en el

recuento sólo hubo un voto a favor de esta central. Los procedimientos le garantizan al FAT ser la corriente hegemónica, de aquí que sea indiferente quien ocupe la dirección sindical. Aunque hay que señalar que acaba de darse la reelección del secretario general.

Para poder participar en una elección, cada planilla tiene que tener por lo menos el respaldo de 20 trabajadores. También debe cumplir los requisitos siguientes: tener como mínimo 2 años de antigüedad en la empresa al momento de la elección, debe ser de planta y que tenga conocimiento o que haya tenido algún cargo sindical como delegado o haya participado en los talleres de formación sindical, que observe buena conducta y que sea responsable. Cumpliendo estos requisitos se puede ser miembro del comité ejecutivo (ver cuadro 1).

De las respuestas que los trabajadores nos dan en el siguiente cuadro, se deduce que efectivamente las elecciones que se llevan a cabo en el sindicato de Sealed Power alcanzan un alto grado de reconocimiento y legitimidad. El surgimiento de un dirigente por medio de un proceso en el que los trabajadores expresan su voluntad en una elección mediante el voto secreto y directo le concede una autoridad racional y un reconocimiento indiscutible por parte de los trabajadores. El procedimiento que implica una elección con igualdad de oportunidades para todas las planillas contendientes, sin la menor sombra de la posibilidad de fraude en la elección, cohesionan considerablemente al comité ejecutivo con sus representados. Por tanto, ellos no consideran que sus dirigentes obren incorrectamente para poder triunfar en esa elección ni que intenten comprometer a los trabajadores para que voten por determinada planilla, mucho menos que repriman a los contendientes contrarios al comité ejecutivo del sindicato.

CUADRO 1

ELECCIONES	% Sí	% No	% No Esp.	%
1. ¿En las elecciones de su sindicato hay igualdad de oportunidades para todas las planillas contendientes?	98	2		100
2. ¿Hay fraude electoral en las elecciones de su sindicato?	2	98		100
3. ¿Se corrompen a los trabajadores para que voten por determinada planilla?	2	98		100
4. ¿Hay represión para las planillas contrarias al comité ejecutivo del sindicato?	4	94	2	100
5. ¿El comité ejecutivo representa a los intereses de los trabajadores?	94	4	2	100
6. ¿El comité ejecutivo es corrupto?	14	84	2	100
7. ¿La dirección sindical está sometida o depende de la empresa?	16	78	6	100
8. ¿Los líderes sindicales se roban las cuotas del sindicato?	10	88	2	100

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas aplicadas a los trabajadores.

Existe el reconocimiento por parte de los trabajadores de que su comité ejecutivo no es corrupto, aunque un porcentaje muy reducido no compartió esa opinión. Hemos visto también como existe una fuerte relación entre empresa y sindicato, en el sentido de que comparten la opinión de que se puede llegar a buenos acuerdos, lo que puede crear la opinión en algunos trabajadores, de que el sindicato dependa o esté sometido a la empresa, aunque también su porcentaje es menor. La mayoría reconoce que sus trabajadores no se roban las cuotas. Y una frase que nos puede dar una idea de la conciencia que tienen los trabajadores respecto de la honestidad de sus dirigentes es la siguiente: "todos los líderes roban, lo que importa es que repartan"; 24% de ellos nos respondieron que estaban de acuerdo, 56% en desacuerdo; 14% no les interesa y 6% no contestaron. Lo interesante de estas respuestas es que ante una afirmación tan contundente y que implica la posibilidad de corromper a todos, la mayoría de los trabajadores no estuvo de

acuerdo, lo que nos da una idea del grado de madurez que existe en este sindicato.

Pero entonces, ¿cómo son y cómo se llevan a cabo las asambleas en Sealed Power? Actualmente el sindicato de Sealed Power realiza dos tipos de asambleas, las ordinarias y las extraordinarias. Éstas se realizan cada dos ó tres meses y se efectúan en la calle Gerónimo de Orozco 811, en el Salón Estrella. El comité ejecutivo seccional convoca a la asamblea y todos los trabajadores tienen derecho a asistir. Para evitar que se introduzcan otros trabajadores, la comisión de vigilancia se encarga de vigilar el acceso mediante la entrega de boletos, pero además se supervisa que efectivamente sean trabajadores los que acuden, dado que asisten también personas invitadas, o porque los trabajadores llevan a sus esposas o las trabajadoras a sus esposos, o a algún amigo.

La asamblea general es conducida por el secretario general y se nombran escrutadores cuando es el caso. Al iniciar se aprueba el orden del día y al final se tratan los asuntos generales. El secretario general y su comité están obligados a informar de su gestión, de todas las actividades que realicen, siempre en un tono de respeto, pues consideran que esta actitud es esencial para el comité y para la base. Generalmente se toman acuerdos y se les da seguimiento. Para hacerlo se da lectura a los acuerdos tomados en la asamblea anterior y de los asuntos que quedaron pendientes. Después de que se da la lectura se pone ésta a consideración de los asistentes y hechas las aclaraciones pertinentes se aprueba el acta.

En la realización la asamblea se usa micrófono y todos los trabajadores, cuando quieren hacer una propuesta, pasan al frente para exponerla. Todos los trabajadores tienen que guardar compostura durante la asamblea, si alguien no lo hace se le llama la atención y si éste insiste en su conducta indeseable se le impone una sanción.

Todos los trabajadores están obligados a permanecer en el salón hasta que se termine la asamblea, salvo algún permiso que le sea concedido a un trabajador por parte de la comisión de vigilancia. Lo anteriormente expuesto, puede ser confirmado por las respuestas que los trabajadores dieron al respecto.

CUADRO 2

ASAMBLEAS	% SÍ % NO % NO ESP.					%
1. ¿Se organizan asambleas sindicales?	100					100
2. ¿Cada cuando se convoca a asambleas sindicales?	1 mes	2 meses	3 meses	4 meses	No esp.	
	2	24	34	16	29	100
3. ¿Usted participa en las asambleas sindicales?	86	14				100
4. ¿En las asambleas sindicales hay intimidación o represión hacia los trabajadores?	8	92				100
5. ¿En las asambleas sindicales se deciden asuntos importantes para los trabajadores?	90	10				100
6. ¿En las asambleas del sindicato siempre se resuelve lo que proponen los dirigentes?	30	64	6			100

Fuente: Elaboración propia a partir de una encuesta aplicada a los trabajadores.

Como puede observarse en el cuadro anterior, todos coinciden en que siempre se realizan asambleas en su sindicato y que éstas se realizan por lo general cada 2 ó 3 meses. La mayoría participa en las asambleas y expresan con libertad sus opiniones. No existe intimidación aunque un porcentaje muy reducido considera que sí. En las asambleas permanentemente se deciden asuntos importantes y no siempre se aprueba lo que proponen los dirigentes.

En Sealed Power Mexicana, a diferencia de otros sindicatos, existe una nueva forma de representación de los trabajadores que se estructura junto con el comité ejecutivo y sirve de correa de transmisión entre el comité ejecutivo y la base de los trabajadores: son los delegados departamentales.

Estos representantes surgieron por la necesidad de eficientar los mecanismos de información de los trabajadores con la gerencia y el comité ejecutivo; sobre todo para tratar de resolver en forma inmediata los problemas que se suscitan cotidianamente en el proceso de trabajo.

Los delegados son electos por mayoría en cada departamento de la empresa, puede haber 2 ó 3 delegados departamentales dependiendo del número de turnos que tenga el departamento. En este momento la empresa cuenta con 18 delegados en 9 departamentos.

Los delegados departamentales se reúnen cada 19 días en un taller de formación sindical que se denomina "Taller para delegados". En esos talleres se reúnen con los miembros del comité ejecutivo y con los asesores del FAT.

En estas reuniones se tratan todas las dudas que tengan estos representantes, mismas que se agotan con la discusión. Se discute y analiza, y si el delegado tiene la razón, el comité ejecutivo retoma su propuesta. Generalmente se abordan problemas de carácter administrativo, problemas con algún supervisor, conflictos entre compañeros. En este tipo de problemas los delegados tienen la facultad para poder solucionarlos. Es decir, los delegados cuentan con un documento escrito que los faculta para solucionar problemas de los trabajadores de su departamento exclusivamente, e incluso pueden hablar sobre el asunto particular tanto con el comité ejecutivo como con la misma gerencia. En este caso representa a los compañeros de su departamento. Esta práctica no se contrapone con el comité ejecutivo, pues los delegados departamentales tienen funciones precisas y un campo delimitado exclusivamente a su departamento. Cuando existe algún problema que ellos no pueden resolver, entonces lo turnan al comité ejecutivo para que lo trate con la gerencia.

Como ya lo mencionamos, el delegado puede tratar cualquier asunto que sea de su competencia, por ejemplo, cuestiones de seguridad e higiene, capacitación y productividad entre otros. Puede asimismo pedir tiempo al supervisor para tratar asuntos con sus compañeros o para darles alguna información. En este sentido cuentan con todo el reconocimiento por parte de la empresa.

El mecanismo que el comité ejecutivo utiliza para informar a los trabajadores en un asunto urgente es el siguiente: después de una reunión con la empresa, el comité llama a una junta a los delegados que en ese momento se encuentran trabajando en el turno. El comité les informa y ellos inmediatamente difunden la información. Algunos miembros del comité los acompañan, inmediatamente se trasladan a

los departamentos a dar la información y después cada delegado tiene que esperar al que entra en la tarde; luego de recibir la información, el delegado de la tarde informa a sus compañeros y espera al delegado de la noche, quien a su vez, se encarga de informar a los que faltan, de esta manera en ese mismo día los trabajadores reciben toda la información.

Es pertinente aclarar que la forma de representación por medio de los delegados departamentales, no es producto de la estructura de organización de la empresa, es una nueva forma de representación de los trabajadores que se entrecruza con el comité ejecutivo, para involucrar más a la base de los trabajadores en la toma de decisiones, para eficientar la comunicación entre el comité ejecutivo y la base y para servir de correa de transmisión para resolver los problemas del proceso de trabajo ante la gerencia. Los delegados son parte de una estructura de organización sindical que tiene un carácter horizontal y que permite que la información y la toma de decisiones sea colegiada.

De esta manera, podemos considerar que la forma que configuran los delegados departamentales es democrática tanto por su forma de nombrarlos como por su forma de proceder, también son representativos ya que representan efectivamente a los trabajadores frente al comité ejecutivo y la gerencia.

Después de haber narrado la forma en que se llevan a cabo las elecciones en Sealed Power, de cómo se toman las decisiones en las asambleas y de las nuevas formas de representación podemos considerar lo siguiente: la democracia en Sealed Power conjunta elementos que van más allá de la formalidad, las reglas para elegir a sus dirigentes son claras y por tanto no se puede poner en duda la forma de elección. Como en ningún sindicato oficial hasta ahora estudiado, el proceso de elección se lleva mediante un procedimiento no impugnabile. Podemos decir que en este sindicato cumplen con lo que establecen sus estatutos y así tenemos elecciones cada dos años, creación de planillas, votación a través de urnas, nombramiento de escrutadores y elección mediante el voto secreto, los candidatos tienen que poseer previa experiencia sindical y participar regularmente en el sindicato en lo que denominan talleres de formación sindical.

Por testimonio de los trabajadores mismos, se considera que no hay fraude, corrupción o represión y que sus dirigentes no están sometidos a la empresa. Esta forma de participación por parte de los trabajadores en las decisiones para elegir a sus dirigentes constituye una forma democrática de intervención de los mismos en su vida sindical. Pero en el sindicato se dan prácticas de intervención obrera que van más allá de la mera elección de sus dirigentes por procedimientos formales.

La asamblea es otro espacio en donde los trabajadores imprimen sus propias reglas para garantizar que las decisiones no sean tomadas por camarillas sindicales o de forma unilateral. Las asambleas son el medio por el cual la base de los trabajadores crea los mecanismos para el control obrero de las dirigencias sindicales. Pero aún más, es un espacio de acción democrática de los trabajadores en donde se impone - como ya se demostró - la decisión de la mayoría, de esta manera todos los acuerdos tienen que llevar el respaldo de la base de los trabajadores.

De esta manera nos damos cuenta de que en este sindicato se cumplen en forma general los aspectos formales de la democracia. Podemos decir que sus prácticas, en las formas de organización, de la toma de decisiones y en la elección de sus dirigentes son democráticas. Sin embargo, reducir el análisis a la existencia de formas democráticas de participación en este sindicato sería contentarse en tan sólo un aspecto de lo que significa la vida interna de este sindicato.

A la democracia formal que se lleva a cabo en este sindicato, se dan prácticas que refuerzan la vida democrática del mismo, tales como la existencia de formas de intermediación representativas de los trabajadores como son los delegados departamentales. Esta figura de representación se encuentra entre la base de los trabajadores y el sindicato y la gerencia. Estos delegados son electos por departamentos y tienen como función principal de servir de interlocutores entre los trabajadores y la gerencia planteando demandas que se derivan de la vida cotidiana en el trabajo. Pueden servir también como un medio para lograr la comunicación de las decisiones que toma la gerencia y el sindicato con los trabajadores; pero lo más importante estriba en que participan en forma directa en las negociaciones salariales y contractuales, sirviendo de testigos mediante su conformación en

comité de vigilancia para garantizar la transparencia de la negociación. Esta estructura de representación acota el poder que en un momento pudiera adquirir el comité ejecutivo, impidiendo en forma concreta la formación de tendencias oligárquicas del comité ejecutivo que se dan por sus propias condiciones y que ya han sido descritas.

Pero, además de la existencia de los delegados departamentales, tenemos la implementación de otras prácticas que sin tener un carácter formal refuerzan su vida democrática. Estas prácticas son impulsadas por el propio sindicato y consisten en fomentar la participación de los trabajadores mediante la aceptación de la capacidad que tienen los obreros para impugnar las decisiones de la dirección sindical. También fomentan la libre expresión de sus opiniones y la obligación que tiene la dirección sindical de informar a la base, de rendir cuentas del uso de las cuotas sindicales. Para eficientar el trabajo de la dirección sindical y dados los distintos turnos, los dirigentes sindicales aplican la rotación en los puestos de dirección, de modo que no sea el secretario general quien monopolice toda la representación ni todas las funciones, como sucede en otros sindicatos.

Se privilegia la dirección colectiva y la discusión generalizada antes de la toma de decisiones. Estas prácticas denotan la existencia de una cultura política sindical que se concibe desde la dirección nacional y que se reproduce por medio de los talleres de formación sindical y las juntas departamentales.

De aquí que el sindicato de Sealed Power no se contenta con cumplir los aspectos formales de la democracia, sino que hace de ella una bandera y un medio para garantizar la adhesión de sus miembros. Es por esto que una caracterización del sindicato como democrático no enmarca la realidad que se vive en él; de esta manera, si nos remitimos a los aspectos formales podríamos decir que hay en este sindicato democracia representativa pues sus dirigentes surgen por medio de una elección. Sin embargo, ninguno de estos conceptos capta esa realidad y por tanto no podemos quedarnos sólo con los aspectos formales de esa democracia sino que tendríamos que denominarla retomando sus fines y aspiraciones. En este sentido, si la profundización de las formas de participación democráticas constituyen un medio para unir a los trabajadores en la práctica, en la defensa de sus intereses de clase,

entonces tenemos una democracia militante donde más que buscar la democracia por sí misma, la utiliza como un medio para conseguir sus fines frente a los patrones y frente al sindicalismo oficial. Por tanto, no se conciben formas antidemocráticas de control de los trabajadores ni mucho menos formas oligárquicas de dirección sindical, no porque esta manera de hacer sindicalismo sea pura e inmaculada, sino porque deformarla generaría contradicciones que la llevarían a la extinción de su propia naturaleza como corriente y como organización. En sus principios, el FAT reitera que su sindicalismo es político, militante y de clase.

A propósito de las fuentes

El presente texto se basa en trabajo de campo y en la consulta de material bibliográfico, ambas fuentes son muy abundantes. Sin embargo, para la realización concreta del trabajo se utilizaron en particular las fuentes presentadas a continuación:

Entrevistas:

- * Gilberto Martínez. Secretario general del Sindicato Sealed Power Mexicana, Sección Aguascalientes, tres entrevistas (Informante 1).
- * Felipe Ortuño. Asesor Jurídico del Frente Auténtico del Trabajo (Informante 2).
- * Ubaldo Álvarez García. Trabajador de Mantenimiento de la empresa Sealed Power de Aguascalientes (Informante 3).

Documentos:

- * Contrato Colectivo y Reglamento Interno de Trabajo 2000-2002. Sealed Power Mexicana, S.A. de C.V.
- * Convenio de productividad. Sealed Power Mexicana, S.A. de C.V. Planta Aguascalientes.

Libro:

- * Gutiérrez, Alemán, Hernández, *Nuevas estrategias de modernización empresarial en Aguascalientes*, Aguascalientes, UAA, 1999. ☼