Globethics Repository




# La Crisis de la representación en los sindicatos [The Crisis of representation in unions]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see https://www.globethics.net. Data and content policy of Globethics Repository see https://repository.globethics.net/pages/policy.

| | |
|---|---|
| Item Type | Article |
| Authors | Catalano, Ana María |
| Publisher | Fundación Friedrich Ebert (FES) |
| Rights | Creative Commons Copyright (CC 2.5) |
| Download date | 2026-11-13 06:00:35 |
| Link to Item | http://hdl.handle.net/20.500.12424/220323 |

Nueva Sociedad Nro.124 Marzo- Abril 1993 , pp. 122-133

# La Crisis de la representación en los sindicatos. Del esencialismo de clase a la función comunicativa

**Catalano, Ana María**

**Ana María Catalano:** Especialista argentina en temas laborales. Investigadora del CeDEL, Centro de Estudios Laborales, Buenos Aires.

***La centralidad del conflicto capital-trabajo en la sociedad capitalista crea la necesidad sistemática de contar para el control del mismo con una instancia negociadora. Sin embargo, ¿podemos afirmar hoy por hoy que esta instancia negociadora continúa teniendo como actor central a los sindicatos? ¿Las transformaciones sociales, productivas y técnicas no habrán creado nuevas fuentes de legitimidad en la representación de los trabajadores? ¿Será posible reconstruir la legitimidad social de la representatividad sindical en un escenario de relaciones sociales cada vez más fragmentadas y dispersas?***

Nuestro plan de recorrido por los temas estará dividido en tres grandes apartados: 1) una aproximación histórica a la evolución de la representación ejercida por los sindicatos en las sociedades de capitalismo maduro; 2) una síntesis de los cambios societales, institucionales y productivos, que explica la crisis de esa representación; y 3) un ejercicio de «anticipación» en cuanto a las formas posibles de la representación que los sindicatos podrán construir como expresión de una nueva forma de identidad y solidaridad social.

### *Significados históricos de la representación sindical*

Los sindicatos - como modalidad histórica de representación de los asalariados - han desempeñado a lo largo del siglo XX diversas funciones sociales que van desde la de representarlas aspiraciones y reivindicaciones de un grupo social relativamente homogéneo - organizando la solidaridad al interior del mismo y facilitando su integración a una sociedad que los excluía - hasta la de contribuir con la regulación social del sistema transformando los intereses individuales en colectivos. Las

transformaciones sociales ocurridas a lo largo del siglo XX han afectado la relación de los asalariados con la sociedad global y con los sindicatos como modalidad de representación.

**La representación como vínculo esencialista.**
Durante el siglo XX se producen profundas transformaciones cualitativas y cuantitativas en la relación salarial que modifican el carácter y la calidad de la representación de los sindicatos como modalidad privilegiada de expresión de las aspiraciones y reivindicaciones de los trabajadores.

Los sindicatos significaron, históricamente, la expresión de una cosmovisión total y global de un grupo social diferenciado que expresaba - a través de esta representación - su identidad y autonomía. La concepción esencialista considera que la identidad de la clase asalariada emana naturalmente de los intereses homogéneos de cada grupo profesional y como tal es algo dado e inmutable. Bajo esta perspectiva, los sindicatos se yerguen como la representación natural, refleja, de esta esencia (Rosanvallon). La autonomía de la clase asalariada no se cuestiona, emerge naturalmente de este conjunto de intereses homogéneos. Esta concepción no da cuenta de los procesos concretos de aprendizaje, de distribución y ejercicio de roles sociales, por los cuales se construye y reconstruye socialmente la identidad de un grupo ni de aquellos por los cuales esta identidad se transfiere a una instancia representativa.

Una identidad social se produce cuando un grupo se re-conoce como diferente, diverso de otro, cuando se percibe desempeñando roles, apropiándose de normas, valores, emociones que lo expresan como un grupo diferenciado. La identidad como un proceso de autonomía del accionar de un grupo. Esta concepción esencialista se enfrenta con la historia. Históricamente, la representación sindical construyó dialécticamente la identidad de sus representados a través de un doble movimiento: de diferenciación, por un lado y, de integración social, por el otro. El sindicato de oficio fue representativo en función de su capacidad de expresar, comunicar y representar un proyecto de identificación e integración social para asalariados que eran marginados por la sociedad de su época (Rosanvallon).

**La representación como vínculo utilitario.**
El taylorismo fordismo multiplica el aprendizaje de roles productivos de naturaleza simple y relativamente heterogénea. El aprendizaje de los mismos se hace en el puesto de trabajo, comandado por la empresa. Cada vez más, el trabajo se constituye en una actividad dirigida al mundo físico, que lo trata como un objeto al que

hay que manipular para la obtención de alguna meta. El trabajo deja de ser una actividad que tiene sentido por sí misma para ser una actividad instrumental. Las relaciones con el mundo material se organizan de un modo utilitario. La racionalidad de estas relaciones instrumentales con el mundo material tiende a recortar los saberes productivos y las relaciones de interacción de los trabajadores y a favorecer el surgimiento de vínculos alienantes y destructores de su identidad y autonomía. Simultáneamente, se ha producido el reconocimiento y la integración social de los asalariados como grupo diferenciado. Las instituciones que los representan se encuentran ante una actividad productiva que tiene dificultades en construir identidad y autonomía de clase y ante una sociedad que ya ha integrado socialmente al asalariado.

Los vínculos de identidad y pertenencia que se generaban entre las representaciones y los miembros de los grupos profesionales por el contenido del trabajo que ejercían y por el tipo de relaciones sociales e interacciones que establecían se debilitan para fortalecerse los instrumentales, aquellos que dicen más respecto de la utilidad de esta representación que de su capacidad de generar identidad o pertenencia.

Las relaciones propias de racionalidad instrumental se generalizan. La relación identitataria (coincidencia entre identidad de los miembros y la finalidad de la organización) es sustituida por una relación instrumental. La relación instrumental no hace sino producir un movimiento de distanciamiento de los asalariados respecto a su representación y, simultáneamente, una autonomización de las representaciones sindicales como instituciones sociales. La construcción de la identidad y de la autonomía deja de ser, en los hechos, una preocupación fundamental de las organizaciones sindicales. La legitimidad de los sindicatos pasa a constituirse en el plano de su eficiencia en materia de política reivindicativa (salarios, prestaciones sociales y estabilidad laboral) distanciándose, cada vez más, de 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 sociales. Los sindicatos se convierten, así, en verdaderas «agencias prestadoras de servicios y asesoramientos» pertinentes a la acción reivindicativa, por un lado, y en «agencias de asistencia social», por el otro. Se produce, entonces, una disociación entre movimiento social y acción reivindicativa (Rosanvallon). Al autonomizarse la representación sindical de la construcción de la identidad y autonomía de los asalariados, comienza a actuar en las funciones de regulación de la sociedad como sistema.

La legitimidad de los sindicatos pasa a constituirse en el plano de su eficiencia en materia de política reivindicativa distanciándose, cada vez más, de la construcción de una identidad social.

**La representación como vínculo sistémico.** Las sociedades capitalistas avanzadas especializan sus funciones integrando, progresivamente, un conjunto de instituciones a los mecanismos centrales de la regulación del sistema. En esta dinámica, los sindicatos - que han dejado de lado sus funciones identidatarias y de integración social y han pasado a desempeñar funciones utilitarias reivindicativas - son funcionalizados, es decir, pasan a integrar los mecanismos de autorregulación del sistema social transformando el carácter de su representación. La representación de las instituciones se vincula más a los mecanismos de integración sistémica que a los de integración social (Habermas 1989).

La representación sindical deja de ser una relación identidataria y se transforma en un actor político autonomizado que es integrado a los mecanismos de regulación del sistema. Así, por una parte, esta relación se constituye en una relación utilitaria instrumentada por el grupo de los asalariados para obtener beneficios sociales y, por otra, en una técnica de regulación social (Rosanvallon) instrumentada por el sistema para su propia regulación.

La funcionalización de los sindicatos fue interpretada, desde la política, como un fenómeno de «burocratización» de las direcciones, como un distanciamiento entre las conducciones sindicales y los asalariados en términos de intereses, deseos y aspiraciones. Sin embargo, esta interpretación se revela insuficiente en la medida en que el fenómeno de funcionalización de la representación incide sobre un conjunto de instituciones, muchas de las cuales no estaban afectadas por fenómenos de «burocratización» de la cúpula dirigente. La funcionalización de un conjunto de instituciones habla sobre la lógica de un sistema que se orienta permanentemente hacia la integración sistémica aun a costa de sacrificar la integración social de sus miembros.

Esta autonomización y distanciamiento entre las instituciones y sus representados acaba creando, en las sociedades modernas, la sensación de falta de legitimidad de las mismas y una creciente amenaza a la integración social del sistema por fractura de identidad de los grupos que lo integran (Habermas 1989). Es como si el eje dejara de estar en la identidad y autonomía del actor para situarse en la identidad y autonomía del sistema. Más allá de su accionar como actor político en organismos paritarios, en funciones cuasi-públicas, en la empresa o en la sociedad, la funcionali-

zación de la representación de los sindicatos tiene consecuencias muy significativas sobre el proceso de construcción de la identidad de los asalariados.

La legitimidad del sindicalismo como actor político, como autoridad gobernante, fue construida a través de sus acciones cuestionadoras por un lado e integradoras por otro, es decir, a partir de su doble condición como movimiento social y como agencia social (Rosavallon). El proceso de funcionalización de la representación sindical afecta esta doble naturaleza. La representación sindical se distancia cada vez más de su función en los movimientos sociales y se absorbe más alrededor de su función de agencia social y de agente de regulación del sistema. La crisis de representación se produce así en un escenario donde los cambios de «producción de sociedad» han transformado las prácticas y las formas de interacción que se producen en los procesos de trabajo y en los procesos productivos de las empresas afectando regiones que tradicionalmente eran poco familiares para los sindicatos tales como las del conocimiento y la información productivas o las que atañen a la participación e implicación de los trabajadores en la empresa.

### *Crisis y transformación es de la representación sindical*

Profundos cambios a nivel de la sociedad en su conjunto y de la empresa como unidad productiva se han registrado en las últimas décadas en las sociedades capitalistas avanzadas. Miremos en detalle su naturaleza.

**Los cambios en la sociedad.**
Hacia mediados de los 60, se percibe que el modelo de acumulación característico de la organización taylorista-fordista ha producido cambios sustanciales a nivel de la estructura de clases de las sociedades capitalistas avanzadas y afectado el modo en que los sectores asalariados construyen su identidad, solidaridad y su autonomía. El esquema taylorista-fordista contribuye a una fuerte homogenización social en primeras décadas de su implantación. El obrero no calificado es su paradigma. La sociedad de masas constituye el emblema de sus necesidades estandarizadas y programadas y tiende a multiplicar los puntos de referencia social de sus miembros. Los sistemas de identidad comienzan a construirse a partir del ejercicio superpuesto de roles múltiples. Se diferencian y fragmentan los intereses, las visiones del mundo y las prácticas sociales de los miembros de las sociedades contemporáneas. Es por esta razón que algunos autores como Pizzorno y Rosanvallon consideran que la situación de trabajo ha dejado de ser el lugar privilegiado de construcción de las identidades sociales. La multipertenencia a grupos diferenciados, con objetivos y ejercicios de roles heterogéneos complejiza la construcción de las identi-

dades colectivas, dificulta la formulación de mecanismos de oposición y diferenciación, y pone en tela de juicio la centralidad de cada una de estas pertenencias en términos de quién representa mejor la autonomía social y la diferenciación específica de cada grupo. Borronea así los contornos de una identidad como clase y con ello dificulta el hecho sindical y su posibilidad de representación.

Las identidades colectivas en este tipo de sociedades no se construyen sobre un eje central, único, permanente. Devienen puntuales, generadas alrededor de objetivos inmediatos, inscriptas en una lógica utilitaria inmediata. La solidaridad que se crea es instrumental, corporativa, limitada a plazos y objetivos (Pipan). La pertenencia a las instituciones deja de ser deseada por el actor como totalizante. Es una relación controlada e instrumentalizada la que se establece con las formas organizativas. La implicación es puntual y los individuos se cuestionan la misma necesidad de la representación como forma de prolongar la implicación en el tiempo.

**Los cambios en la representación institucional.**

El proceso de institucionalización generalizada da origen a una fuerte indiferenciación del vínculo que se establece entre las organizaciones y sus representados, que pasan a ser caracterizados como «clientes». La relación de los usuarios con los servicios públicos se plantea en el mismo plano que la que establecen los trabajadores con una empresa o los asalariados con los sindicatos. Aun en la producción, con la aplicación de nuevas formas organizativas tales como las denominadas de «calidad total», la relación entre los trabajadores comienza a ser equiparada, en términos de comunicación y de relaciones interactivas, con las que mantiene la empresa con otras empresas proveedoras. Todos son «tratados» como «clientes», todos desarrollan una relación con las «instituciones» basada en una racionalidad instrumental. Este nivelamiento simbólico uniforma las relaciones sociales y banaliza la relación que los asalariados mantienen con los sindicatos como expresión, hasta hace poco casi monopólica, de sus intereses y opiniones (Rosanvallon).

La multiplicación, por otra parte, de los ejes de conflicto en las sociedades donde predomina el capitalismo avanzado borronea los contornos de la oposición capital-trabajo. Este hecho contribuye a obstaculizar que los asalariados se asuman a partir de una identidad diferenciada y que las representaciones se constituyan a partir de problemáticas estructurales.

Al interior de las empresas de los países centrales, los sindicatos no son hoy el único organismo con capacidad de manifestar los intereses y opiniones de los trabajadores. Se han multiplicado los llamados grupos de expresión: círculos de calidad,

grupos de tareas, grupos por objetivos, etc. La noción de representación ha cambiado. Ha dejado de ser la expresión de la identidad de un grupo para constituirse en una técnica de mediación aplicable a cualquier grupo social, heterogéneo o no, pero unificado a través de una problemática en común: ser consumidor e integrante de, por ejemplo, una liga de defensa de los consumidores; vecino e integrar una asociación vecinal, abogado e integrar un colegio profesional, etc. Rosanvallon dirá que múltiples instituciones son creadas para responder a los imperativos de gestión de lo social cuando los mecanismos habituales de representación o del mercado no son suficientes para la regulación del sistema. La creación de organismos que representan intereses efímeros y fluctuantes y que se asumen como grupos de presión o lobbies cumple una función sistémica en la regulación de las democracias. Sin embargo, ¿puede la posición y naturaleza de estas instituciones ser comparada a la de los sindicatos? Sin duda las nuevas instituciones, típicas de la democracia sistémica, adoptan, por su estilo corporativo, una modalidad de representación similar a la sindical. Sin embargo, ¿expresan lo mismo? ¿No significa, acaso, el sindicato una forma de reconstruir con los trabajadores una comprensión compartida del mundo sobre valores consensuados, capaces de establecer pautas de reconocimiento mutuo, de identidad, de solidaridad y de acción? La representación sindical institucionalizada, funcionalizada, deviene un simple órgano representante (Rosanvallon). Los sindicatos adquieren eficacia como representaciones de los grupos profesionales ante las convenciones colectivas. La funcionalización de la representación sindical ha detenido la dialéctica que se producía históricamente entre integración de los trabajadores a la sociedad y cambio en sus relaciones de poder y autonomía respecto de otros sectores sociales. La funcionalización de este tipo de representación instala en las instituciones una profunda crisis de legitimidad.

**Los cambios en la producción.**

Las transformaciones productivas han provocado profundas mutaciones en las empresas. La gobernabilidad de los sistemas productivos pasa, cada vez más, por el control de los flujos de formación. La regulación deja de ser un proceso de ajuste contractual entre actores colectivos para insertarse en los mecanismos del sistema-empresa (Rosanvallon). El nuevo modelo de empresa se constituye en el campo de los sistemas de comunicación. La empresa es una red interactiva de informaciones, comunicaciones y decisiones económicas, sociales y técnicas, descentralizada y autorregulada que abarca un amplio circuito económico y social. Este modelo de empresa interactivo y descentralizado necesita otras formas de comunicación, de interacción, de implicación subordinada y activa de los trabajadores.

Las patronales establecen un modelo de gestión donde lo social es central. La nueva fuente de productividad de las empresas se basa en su política social y comunicacional. La nueva forma de movilizar los saberes productivos es inédita. Para ello, la gestión empresaria suele proponer nuevas formas de representación y, a través de ellas, de participación en la regulación sistémica. Las patronales impulsan «grupos de expresión», «locus» de manifestación de los intereses individuales de los trabajadores y de generación de nuevas formas de calificación y productividad para la empresa. La participación se integra al proceso de gestión. Mientras en el proceso de trabajo taylorista-fordista la lógica productiva excluía expresamente la participación de los trabajadores, en los nuevos sistemas de trabajo interactivos la participación se erige en el núcleo del modelo.

El sindicalismo ha sacado fuerza y legitimidad histórica de su relación privilegiada con el conocimiento productivo. Los trabajadores ubicados en puestos de trabajo claves reconstruían la información productiva básica y difundían modelos culturales alternativos y autónomos a los propuestos por la empresa. Esta acumulación histórica del saber de los trabajadores queda obsoleta ante los nuevos sistemas de trabajo. Las direcciones de las empresas son, actualmente, los únicos órganos de creación y expresión de la nueva cultura productiva (Rojas).

La relación salarial ha ido adquiriendo modalidades diversas que han diferenciado a los asalariados. El crecimiento de las actividades del sector terciario determinó la hegemonía de las pautas culturales de los empleados. Las patronal es han desarrollado estrategias de flexibilización diversificadas que segmentaron fuertemente los mercados de trabajo. En estas circunstancias, los fenómenos de «exclusión y de injusticia» (Rosanvallon) no tienen un anclaje único ni permanente, la solidaridad no tiene un «nosotros» unívoco. Los años 80 presentan un mercado de trabajo segmentado, sembrado de paradojas y de situaciones de exclusión: empleados/desempleados, estables/contratados. Los sindicatos no han sido capaces de reconstruir, con su accionar, la solidaridad en estos contextos. El escenario social los limita a un rol de grupo de presión ya que, como actores, cada vez tienen menos poder de negociación global. La reconstrucción de la representatividad desde lo social se imbrica con la reconstrucción de la solidaridad.

El sindicalismo ya no juega el mismo rol en la integración social: sus decisiones a nivel institucional tratan de intereses generales, de políticas de concertación y de acuerdos marco que contribuyen con la regulación del sistema pero no construyen identidades ni reconstruyen solidaridades más permanentes. La representación sindical ya no tiene la legitimidad y eficiencia que tenía bajo el modelo taylorista-

fordista cuando las funciones de regulación sistémica y de agencia social parecían alcanzar para integrar socialmente al asalariado. La nueva dinámica productiva tiende a centrifugar excluyendo y marginando vastos sectores sociales.

Los sistemas de representación requieren, sin duda, de una nueva arquitectura. El nuevo modelo de organización del trabajo revaloriza para el capital el lugar donde se produce el dato, donde se construye el conocimiento productivo, los canales de circulación de la información, de interpretación y de acción comunicativa. Una visión crítica sobre la racionalidad que establecen los flujos informativos y los procesos de comunicación puede darnos una pista sobre cómo construir una arquitectura de representación descentralizada que contemple tanto los aspectos de la regulación sistémica como los de interacción social y contribuya a articular las aspiraciones individuales, las colectivas y los movimientos sociales.

### *La representación sindical como acción comunicativa*

**Identidad y solidaridad.**

La racionalidad instrumental ha penetrado en el mundo de la vida de los individuos y los ha orientado a organizar sus relaciones con el medio y con los otros hombres de manera utilitaria. Gran parte del conocimiento producido por la sociedad contemporánea es un conocimiento racional intencional, es decir, informaciones técnicas para manipular con eficiencia y efectividad el mundo material y para tomar decisiones de cómo organizar a las personas para obtener metas utilitarias. Sin embargo este conocimiento racional intencional no da cuenta de la «trama de las relaciones intersubjetivas», de los mecanismos a partir de los cuales se construyen consensos, se internalizan valores, se articulan metas colectivas, se llega a una interacción efectiva y a una real integración social. El conocimiento racional intencional permite que los sistemas funcionen a corto plazo pero su legitimidad se ve amenazada por la fragmentación, falta de motivación y de integración social de sus miembros. Se produce una suerte de «privatismo civil», es decir, una falta de interés y participación en los procesos que otorgan legitimidad a las instituciones públicas. El grave resultado de las crisis de la motivación no es tanto una falta de significados personales subjetivos como una incapacidad o una falta de disposición para participar efectivamente en el ámbito público (Wuthnow et al.).

La racionalidad instrumental no se aplica tan sólo al diseño de los instrumentos de trabajo sino que se extiende a la política social y comunicacional de las empresas con sus empleados. Se implantan formas interactivas de participación subordinada que no contribuyen a la generación de una identidad autónoma de los trabajado-

res. La institucionalización generalizada y la multipertenencia a grupos diferenciados complejiza la construcción de una identidad multiplicando los ejes de nucleamiento. Los agrupamientos se proponen objetivos limitados, cambiantes, episódicos. La implicación en ellos es puntual, responde a intereses individuales, al primado del cálculo costo-beneficio. Los beneficios obtenidos se convierten en ventajas individuales que no se propagan al resto de los trabajadores o al conjunto de la sociedad. En este contexto, las acciones sindicales pierden su carácter de conquista, de avance social, de extensión de derechos a otras categorías para adquirir un carácter defensivo, corporativo. La solidaridad deviene de más en más instrumental, corporativa. Este tipo de «solidaridad» se opone a la que se gestaba bajo el modelo de relaciones laborales taylorista-fordista por el cual las conquistas obtenidas por determinadas categorías se difundían socialmente (Rosanvallon).

La relación salarial en el modelo taylorista-fordista produjo trabajadores con representaciones, intereses, y valores relativamente unificados. La solidaridad se construía por semejanza, por coexistencia en un mundo de valores compartidos, por agregación mecánica de situaciones e individuos. El sindicato era un simple acumulador de solidaridades mecánicamente agregadas. Tal como se perfila en la década del 90, la relación salarial nos presenta un escenario laboral segmentado, lleno de oposiciones y de exclusiones: mercados internos y externos a las empresas, empleos estables y precarios. Su función identificante se diluye si no desaparece. La solidaridad no se produce mecánicamente por el agregado de reivindicaciones y aspiraciones similares. La solidaridad en el nuevo escenario deberá construirse, consensuarse, proyectarse.

Las nuevas formas de organizar la producción y el trabajo revalorizan para el capital la capacidad informativa de los sistemas como posibilidad de control por el trabajo de los procesos naturales. Sin embargo, el capital sabe que quedan fuera de su control las interacciones reguladas de forma espontánea y no reflexiva (Habermas 1986). El futuro del sindicalismo se juega en esta competencia por el control de los conocimientos productivos, de los procesos comunicativos - orientados a la construcción del consenso sobre significados y valores - y por la reconstrucción de una interacción social solidaria y autónoma. La utilidad del sindicalismo dejará de inscribirse en la racionalidad instrumental o sistémica para pasar a constituirse en el plano de lo que Habermas ha llamado acción comunicativa. Esto es un tipo de interacción social orientada a desarrollar mecanismos eficaces y críticos de reflexión y comunicación. La acción comunicativa no se agota en el acto de entendimiento de un hecho, es un proceso cooperativo de interpretación que permite acciones coordinadas y consensuadas. La racionalidad inmanente a la práctica comunicativa co-

tidiana remite, pues, a la práctica de la argumentación, a la crítica, a la posibilidad de identificar, de corregir errores, a la de examinar la verdad de los enunciados, la rectitud de las acciones y normas y la autenticidad de las manifestaciones expresivas (McCarthy). En el futuro, la noción de solidaridad dejará, pues, de inscribirse en la sociología del grupo, en la identidad de un grupo, para fundarse en una moral de la acción (Rosanvallon).

**Representación sindical y función comunicativa.**

En este escenario de desmotivación, de privatismo civil, de primado de la racionalidad instrumental, de desarticulación social, de fragmentación de los trabajadores, de formación de nuevas subculturas, el sindicato puede emerger como una instancia reconocida de arbitraje de demandas diversas y contrapuestas. Ya no simbolizará una representación automática, refleja de un conjunto social homogéneo sino que desempeñará una función de árbitro, una función eminentemente comunicativa, que se orientará a la reconstrucción de la solidaridad y a la formulación de un consenso normativo básico sobre la asignación o distribución de recursos entre grupos sociales. Los valores adquieren así el carácter de metas consensuadas, negociadas, de acuerdos explícitos a nivel de la conciencia que permiten ser examinados y sometidos a crítica. La acción comunicativa investigará no sólo lo que se ha dicho sino también lo que se quiso significar. Se preocupará por descubrir los principios de la comunicación que conducen a una interacción social más efectiva.

La solidaridad orgánica (Rosanvallon) sólo podrá ser construida a partir de la capacidad de los sindicatos de comunicar representaciones colectivas, interpretaciones de mundo, unidades de sentido, procesos de interacción social que unifiquen a sectores a los que la dinámica del modelo tiende a excluir, contraponer o dividir. Este tipo de solidaridad no se constituye desde afuera (como institución de la regulación) o desde la «asistencia social», que el sindicato como agencia social puede brindar a los trabajadores, sino que surge como consecuencia de la reconstrucción que hagan los sindicatos de su red informativa-comunicativa entre asalariados, dirigentes y sociedad.

El porvenir del sindicalismo parece reposar en resolver una construcción de la solidaridad basada en criterios diferentes de los que emanan de una simple identidad sociológica (Rosanvallon). La solidaridad no se construirá por un agregado de situaciones particulares semejantes sino que lo hará a partir de las diferencias, de situaciones inéditas, de nuevos problemas sociológicos, de nuevas relaciones sociales. Este nuevo escenario significa para el sindicalismo asumir formas de acción más autónomas. Un nuevo rol se perfila: ser una institución con capacidad de re-

construcción del tejido social, con capacidad de resolver hiatos, exclusiones y de establecer reglas del juego entre actores que la dinámica del nuevo modelo de desarrollo tiende a enfrentar, fragmentar, oponer.

Tal mutación supone un cambio cultural: pasar de una cultura de movilización, en la que se cree que subyacen intereses homogéneos y una dinámica de conquista social, a una cultura de la «construcción» permanente y crítica de su autonomía. Si alguna forma nueva de representación es así posible, ésta será la de una representación comunicativa, intérprete del mundo de la vida, articuladora de normas de solidaridad, consensos, diferencias, pertenencias, y expresiva de una propuesta de solidaridad orgánica y autónoma del campo popular, es decir, de una interacción social no instrumentalizada.

La crisis de representatividad de los sindicatos se origina en el hecho de haber dejado de expresar una cualidad de lo social para expresar una cualidad del sistema. La reconstrucción de la legitimidad de su representación se despliega en tres direcciones: 1) la de reinstalar en lo social, en el mundo de la vida (McCarthy) y no en los mecanismos de regulación del sistema, el (re)conocimiento de las relaciones de trabajo cotidianas, de los saberes productivos, de las necesidades individuales y colectivas de los trabajadores incluidos o excluidos de los sistemas de trabajo, etc., de tal manera de poder reconstruir a las organizaciones sindicales como instancias representativas y expresivas de una lógica colectiva y de un proyecto autónomo de integración social; 2) la de consensuar sobre un conjunto de normas que permitan el juego de un conjunto de relaciones sociales solidarias, contrapuestas, etc., alrededor de una distribución históricamente equitativa del producto social; 3) la de expresar una propuesta que, con una mirada escrutadora en las relaciones de trabajo cotidianas, se convierta en un interlocutor de los intereses colectivos de los asalariados y sea capaz de inscribirlos en el conjunto de las necesidades reales y simbólicas de amplios sectores de la sociedad.

***Referencias***

HABERMAS, JÜRGEN (1986): Ciencia y técnica como «ideolgía», Tecnos, Madrid.
- (1989): Problemas de legitimación en el capitalismo tardío, Amorrortu, Buenos Aires.
McCARTHY, THOMAS: La teoría crítica de Jürgen Habermas, Tecnos, Madrid, 1987.
PIPAN, T.: «La huelga de narciso» en revista Justicia Social Nº 9/10, Buenos Aires, 1990.
ROJAS, E.: Nuevas tecnologías y acción sindical, Fundación Friedrich Ebert, Buenos Aires, 1990.
ROSANVALLON, P.: La question sindicale, Calmann-Lévy, París, 1988.
WUTHNOW R., J. D. HUNTER, A. BERGESEN y E. KURZWEIL: Análisis Cultural, Paidos, Buenos Aires, 1988.

Este artículo es copia fiel del publicado en la revista Nueva Sociedad Nº 124 Enero-Febrero de 1993, ISSN: 0251-3552, **<www.nuso.org>.**